

PENGARUH KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL PTSP, NAKETRANS KABUPATEN TAKALAR

Rahman Syarik^{*1}, Muhammad Idris², 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}rahmansyarik@gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com, ³asri@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1) secara parsial Pengaruh Kkompetensi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Ptsp, Naketrans Kabupaten 2) pengaruh secara simultan Kompetensi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal PTSP, Naketrans Kabupaten Takalar. 3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal PTSP, Naketrans Kabupaten Takalar.

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai pada Dinas Penanaman Modal PTSP, Naketrans Kabupaten Takalar. Penentuan sampel menggunakan jenuh yaitu sebanyak 53 orang pegawai pada Dinas Penanaman Modal PTSP, Naketrans Kabupaten Takalar. 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 Kompetensi, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal PTSP, Naketrans Kabupaten Takalar. Ini berarti bahwa Kompetensi, kepemimpinan dan budaya organisasi mampu meningkatkan Kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal PTSP, Naketrans Kabupaten Takalar. Secara simultan Kompetensi, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal PTSP, Naketrans Kabupaten Takalar. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh dominan Terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal PTSP, Naketrans Kabupaten Takalar, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi akan semakin meningkatkan Kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal PTSP, Naketrans Kabupaten Takalar.

Kata Kunci: kompetensi, kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja

ABSTRACT

This study aims to analyze 1) partially the effect of competence, leadership and organizational culture on employee performance at the Ptsp Investment Service, Naketrans Regency 2) the simultaneous influence of competence, leadership and organizational culture on employee performance at the PTSP Investment Service, Naketrans Takalar Regency. 3) the most dominant variable influencing employee performance at the PTSP Investment Service, Naketrans Takalar Regency.

This research was conducted on employees at the PTSP Investment Service, Naketrans Takalar Regency. Determination of the sample using saturation, namely as many as 53 employees at the PTSP Investment Service, Naketrans Takalar Regency. Data collection methods used are questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study concluded that: partially Competence, leadership and organizational culture have a positive and significant effect on employee performance at the PTSP Investment Service, Naketrans Takalar Regency. This means that competence, leadership and organizational culture are able to improve employee performance at the PTSP Investment Service, Naketrans Takalar Regency. Simultaneously competence, leadership and organizational culture have a positive and significant effect on employee performance at the PTSP Investment

Service, Naketrans Takalar Regency. Partially shows that the competency variable has a dominant effect on employee performance at the PTSP Investment Service, Naketrans Takalar Regency.

Keywords: *competency, leadership, organizational culture and performance*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) pada organisasi adalah salah satu aspek penting dan menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk mewujudkan peran sentralnya dalam organisasi, maka SDM haruslah mampu bekerja dengan tingkat pencapaian tertentu yang terukur, terkendali, dan terkontrol melalui ukuran pencapaian kinerja SDM. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai tujuan organisasi harus pengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Penilaian kinerja terhadap karyawan biasanya didasarkan pada job description yang telah disusun oleh organisasi. Dengan demikian, baik buruknya kinerja pegawai dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan kinerja sendiri adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Seperti yang dikemukakan Rogers (dalam Mahmudi : 2015), kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja itu sendiri (outcomes of work), karena hasil kerja memberikan keterkaitan yang kuat terhadap tujuan–tujuan strategi organisasi, kepuasan pelanggan dan kontribusi ekonomi. Kinerja merupakan suatu konstruk (construct) yang bersifat multidimensional, pengukurannya juga bervariasi tergantung pada kompleksitas faktor–faktor yang membentuk kinerja.

Kompetensi pegawai yang belum optimal dapat berdampak langsung pada kinerja pegawai dimana kompetensi merupakan kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pandangan ini setidaknya didukung oleh Spencer & Spencer dalam Palan (2013) mengatakan bahwa yang mendorong organisasi untuk fokus pada kompetensi adalah organisasi harus selalu meningkatkan kompetensi karyawan agar berprestasi dan sukses. Sekarang organisasi-organisasi melakukan upaya besar-besaran agar berkinerja unggul, yang hanya dapat dicapai dengan berinvestasi pada tenaga kerja yang kompeten. Konsep hubungan kerja dengan sendirinya mengalami perubahan; dipekerjakan bukan lagi untuk seumur hidup, melainkan dipekerjakan selama keahliannya dibutuhkan oleh perusahaan. Apabila ada karyawan tidak lagi mengembangkan kompetensinya melalui belajar dan berkinerja, mereka akan menciptakan kesalahan fatal. Seperti yang disampaikan oleh Prihadi (2014) bahwa kompetensi menghasilkan kinerja yang efektif dan/atau superior. Ini berarti kompetensi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja. Bisa dikatakan bila pegawai memiliki kompetensi di bidangnya maka pegawai tersebut akan meningkatkan kinerja yang efektif.

Guna mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan profesional, di dalam organisasi selain kompetensi juga ditumbuhkan kepemimpinan yang baik. Belum optimalnya kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal PTSP, Nakertrans Kabupaten Takalar diduga karena belum optimalnya fungsi kepemimpinan yang dilaksanakan sehingga banyak melahirkan rasa ketidaknyamanan pada diri pegawai dan juga menurunnya semangat pegawai dalam bekerja sehingga pada akhirnya mendorong pegawai untuk melakukan pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Adapun hasil survey awal terhadap variabel fungsi kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi dan kinerja

menunjukkan masih terdapat beberapa aspek yang masih lemah sehingga perlu untuk diteliti lebih lanjut.

Kepemimpinan dipandang memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Tanpa kepemimpinan, organisasi bergerak terlalu lambat, stagnan, dan kehilangan jalan mereka. Kepemimpinan sangat penting dalam keberhasilan melaksanakan keputusan. Seorang pemimpin yang baik dapat membuat keberhasilan sebuah usaha yang memiliki rencana lemah, tetapi seorang pemimpin yang buruk dapat merusak sebuah rencana bahkan rencana terbaik sekalipun (Sharma, 2010). Kepemimpinan dalam diri seorang pemimpin merupakan salah satu faktor yang menentukan tercapainya suatu tujuan dalam instansi. Kedudukan pemimpin dalam suatu instansi mempunyai peran penting terhadap keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah ditentukan pada suatu instansi tersebut. Perlu disadari bahwa pemimpin bertanggung jawab terhadap masalah sumber daya manusia yang ada dengan memperhatikan segi peningkatan kualitas tenaga kerja serta semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Apabila seorang pemimpin mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja pegawai, maka diharapkan produktivitasnya akan meningkat. Sebaliknya, apabila seorang pemimpin tidak mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja pegawai, maka produktivitas akan menurun, tingkat absensi akan meningkat, tingkat kedisiplinan akan menurun, dan adanya hal-hal yang dapat merugikan suatu instansi.

Selain kepemimpinan variable yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah Budaya organisasi yang mempunyai dasar nilai-nilai yang baik dan luhur. Kemunculan tersebut didorong oleh suatu lingkungan kerja yang kondusif dan berjalannya fungsi kepemimpinan yang baik sehingga mampu menjalankan roda organisasi dengan baik. Penting bagi organisasi untuk memiliki pemimpin yang kuat dan memiliki wawasan yang luas yang mampu menghidupkan setiap potensi yang ada dalam suatu organisasi tersebut dimana bila fungsi kepemimpinan yang dilakukan sudah berjalan dengan efektif maka akan sangat sedikit sekali pelanggaran yang akan dilakukan oleh seorang pegawai.

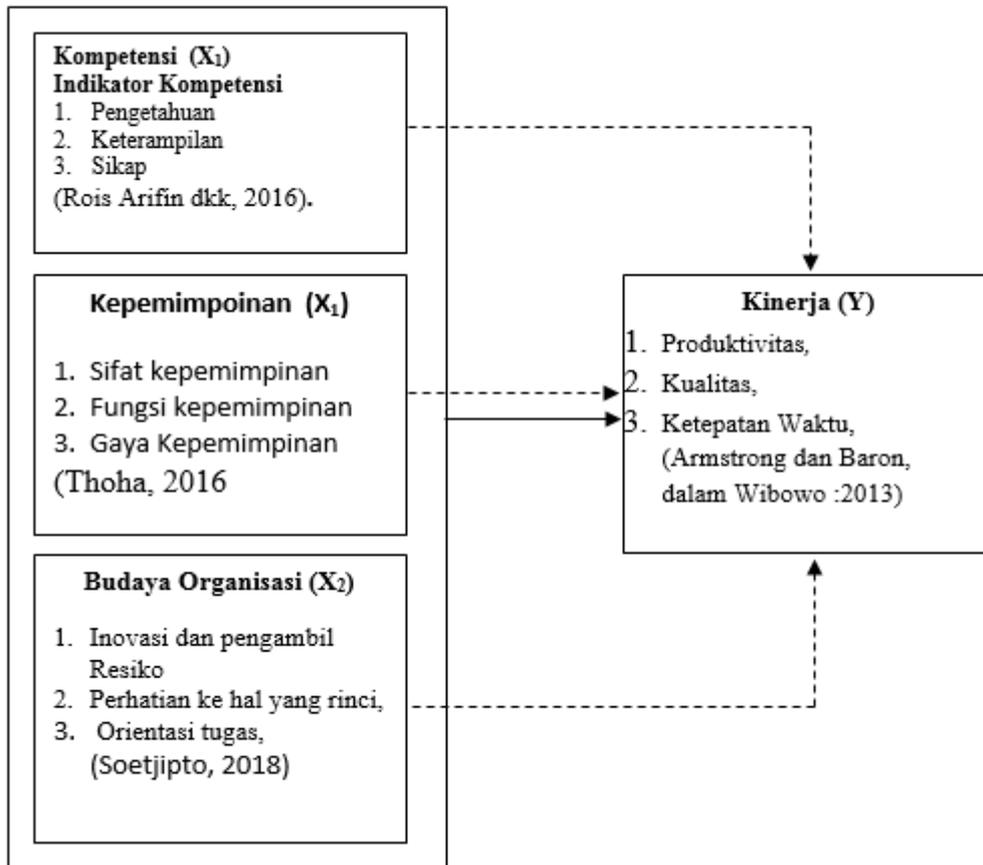
Budaya organisasi menurut Wirawan (2013) merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk/jasa, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

Fakta empiris menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal PTSP, Nakertrans Kabupaten Takalar masih sering terjadi proses pelaksanaan pekerjaan yang tidak berdasarkan prinsip-prinsip produktivitas misalnya 1) pencapaian program kerja yang masih dibawah target, 2), waktu pelaksanaan program kerja yang masuk terlalu lama, 3) biaya yang dibutuhkan terlalu tinggi untuk sebuah kegiatan yang seharusnya berbiaya kecil,

Bertitik tolak dari landasan berpikir inilah, maka judul penelitian yang akan diajukan adalah Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal PTSP, Nakertrans Kabupaten Takalar.

Berdasarkan ulasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang diuraikan makakerangka konseptual penelitian dapat diperhatikan pada gambar berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan tujuan penelitian, kerangka teoritis, dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka hipotesis penelitian yang dikemukakan dalam penelitian adalah :

1. Kompetensi, kepemimpinan, dan Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal PTSP, Nakertrans Kabupaten Takalar.
2. Kompetensi, kepemimpinan, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal PTSP, Nakertrans Kabupaten Takalar.
3. Kepimpinan merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal PTSP, Nakertrans Kabupaten Takalar

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini didasarkan pada model desain penelitian sebagai survey yang bersifat korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian korelasional berupaya menjelaskan ada tidaknya hubungan atau pengaruh di antara berbagai variabel berdasarkan besar kecilnya koefisien korelasi.

Dalam penelitian ini, variabel yang mempunyai keterhubungan adalah kepemimpinan, kompetensi dan budaya organisasi. Variabel yang mempunyai keterhubungan inilah menjadi model survey yang didesain membahas tentang hal yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Adapun penelitian ini dilakukan pegawai Dinas Penanaman Modal PTSP, Nakertrans Kabupaten Takalar Waktu penelitian di rencanakan selama dua bulan yaitu pada bulan Juli sampai dengan Agustus 2022.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Pegawai Dinas Penanaman Modal PTSP, Nakertrans Kabupaten Takalar sebanyak 57 orang pegawai.

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi sebanyak 57 orang pegawai.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linier berganda 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 $r_{hitung} > r_{tabel}$ 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	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompetensi (X₁)			
X _{1.1}	0,567	0,260	Valid
X _{1.2}	0,541	0,260	Valid
X _{1.3}	0,463	0,260	Valid
X _{1.4}	0,639	0,260	Valid
X _{1.5}	0,678	0,260	Valid
X _{1.6}	0,443	0,260	
Kepemimpinan (X₂)			
X _{2.1}	0,510	0,260	Valid
X _{2.2}	0,713	0,260	Valid
X _{2.3}	0,465	0,260	Valid
X _{2.4}	0,708	0,260	Valid
X _{2.5}	0,506	0,260	Valid
X _{2.6}	0,668	0,260	
Budaya Organisasi (X₃)			
X _{3.1}	0,642	0,260	Valid
X _{3.2}	0,761	0,260	Valid
X _{3.3}	0,727	0,260	Valid
X _{3.4}	0,645	0,260	Valid
X _{3.5}	0,850	0,260	Valid
X _{3.6}	0,619	0,260	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y ₁	0,668	0,260	Valid
Y ₂	0,708	0,260	Valid

Indikator	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Y ₃	0,447	0,260	Valid
Y ₄	0,457	0,260	Valid
Y ₅	0,705	0,260	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan r_{tabel} sebesar 0,260. 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	<i>Cronbach Alfa</i>	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	0,540	Reliabel
Kepemimpinan (X ₂)	0,626	Reliabel
Budaya organisasi (X ₃)	0,796	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,562	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
<i>Constant</i>	0,662			
Kompetensi (X ₁)	0,355	3,890	2,005	0,000
Kompetensi(X ₂)	0,296	4,051	2,005	0,000
Kepemimpinan (X ₃)	0,167	2,399	2,005	0,020

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 0,662 + 0,355X_1 + 0,296X_2 + 0,167X_3$$

Dalam persamaan regresi diatas dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (Y) adalah sebesar 0,662. Artinya jika variabel Kompetensi (X₁), kepemimpinan (X₂), dan budaya organisasi (X₃) bernilai nol maka kinerja adalah sebesar 0,662.
2. Variabel Kompetensi (X₁) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan

nilai koefisien sebesar 0,355. Kompetensi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. dan jika nilai Kompetensi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,355.

3. Variabel kepemimpinan (X2) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,296. Artinya pelatihatam (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,296.
4. Variabel budaya organisasi (X3) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,167. Artinya budaya organisasi (X3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai budaya organisasi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,167.

Uji t (Secara Parsial)

Berdasarkan tabel 3 di atas maka pengaruh variabel dapat di jelaskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal PTSP, Naketrans Kabupaten Takalar

Hasil pengujian Kompetensi (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,890 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,005. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 3,890 > 2,005$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Kompetensi (X₁) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal PTSP, Naketrans Kabupaten Takalar.

- b. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal PTSP, Naketrans Kabupaten Takalar

Hasil pengujian kepemimpinan (X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,051 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,005. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 4,051 > 2,005$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan (X₂) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal PTSP, Naketrans Kabupaten Takalar.

- c. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal PTSP, Naketrans Kabupaten Takalar

Hasil pengujian budaya organisasi (X₃) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,020 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,399 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,005. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 2,399 > 1,986$ dan nilai signifikansi $0,020 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi (X₃) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal PTSP, Naketrans Kabupaten Takalar.

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 f_{hitung} dengan f_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai $f_{hitung} >$ dari nilai f_{tabel} , 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

beikut:

Tabel 4. Hasil Uji F (Uji Simultan)

	Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.588	3	32.529	22.047	.000 ^b
	Residual	72.299	49	1.475		
	Total	169.887	52			

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 22.047 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebesar $22.047 > f_{tabel}$ sebesar 2,78 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah secara simultan Kompetensi (X1), kompetensi (X2) Kepemimpinan (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal PTSP, Naketrans Kabupaten Takalar.

Uji Beta (Uji Dominan)

Tabel 5. Hasil Uji Beta

Variabel	Beta	Signifikansi
Kompetensi (X ₁)	0,296	0,000
Kepemimpinan (X ₂)	0,399	0,000
Budaya Organisasi (X ₃)	0,238	0,020

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kompetensi (X1), kepemimpinan (X2) dan budaya organisasi (X3) maka variable berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal PTSP, Naketrans Kabupaten Takalar adalah variabel kompetensi (X1) dengan nilai beta sebesar 0,296, kemudian variabel kepemimpinan (X2) dengan nilai 0,399, dan variabel terendah adalah variabel budaya organisasi (X3) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,238.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

**Tabel 6. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.574	.548	1.215

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 6 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,574 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kompetensi (X1), kepemimpinan (X2), budaya organisasi (X3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,574 atau 57,4 %. Variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Kompetensi (X1), kepemimpinan (X2), budaya organisasi (X3) Sedangkan sisanya 42,6 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal PTSP, Naketrans Kabupaten Takalar

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Kompetensi nilai $t_{hitung} (3,890) > t_{tabel} (2,005)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal PTSP, Naketrans Kabupaten Takalar.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Baba, 2014, Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa berdasarkan hasil analisis data pada menunjukkan bahwa 66,2% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi ini berarti bahwa 33,8% (100% - 66,2%) kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain, dimana hasil regresi menunjukkan bahwa variabel independent yaitu kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros.

Kompetensi merupakan karakteristik mendasar individu secara kasual berhubungan dengan efektivitas atau kinerja yang sangat baik. Beranjak dari konsep ini maka harus dibedakan antara kompeten dan kompetensi. Kompeten merujuk pada bidang kerja seseorang sedangkan kompetensi merujuk pada dimensi perilaku yang mendasari kinerja yang kompeten. Hingga kini sebagian besar para ahli menggunakan istilah kompetensi menurut sudut pandang mereka sesuai dengan kebutuhan dan aplikasinya dengan merujuk kepada dua pendekatan yakni :

- 1) Digunakan untuk merujuk pada area pekerjaan atau peranan yang mampu dilakukan oleh seseorang dengan kompeten (*training design, competency model development, manajemen proyek, manajemen keuangan dan lainnya*), pada pendekatan ini lebih menekankan pada pemahaman umum.
- 2) Digunakan untuk merujuk pada dimensi-dimensi perilaku yang terletak dibalik kinerja yang kompeten seperti orientasi efisiensi, hasil dan lainnya. Pada pendekatan ini lebih menekankan pada perilaku, sikap dan karakteristik orang dalam menjalankan berbagai tugas pekerjaan untuk menghasilkan output jabatan yang efektif.

Thoha (2013) menyatakan “kompetensi merupakan salah satu unsur kesiapan, berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengalaman”. Dengan memperhatikan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan aparatur sangat menentukan keberhasilan suatu program. Kompetensi yang dituntut seseorang pelaksana pemerintahan dan pembangunan adalah yang mampu untuk melaksanakan tugas-tugas administrasi internal maupun eksternal. Administrasi internal ini mencakup pengawasan sumber-sumber tenaga kerja, sarana dan teknologi yang diperlukan untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan. Sedangkan

administrasi eksternal meliputi kegiatan-kegiatan dari proses administrasi yang diperlukan untuk membentuk dan mengaitkan hubungan-hubungan dengan lembaga-lembaga dan kelompok-kelompok diluar pengendalian administratif dari satu lembaga. Hubungan ini sangat mendasar untuk mencapai tujuan lembaga tersebut. Dengan kata lain administrasi intern ini meliputi pola-pola kerjasama antara lembaga/instansi dan partisipasi klien-klien yang melebihi pola-pola sistem kerjasama yang lazim dilakukan. Uraian diatas memberikan suatu gambaran bahwa untuk mengukur kompetensi seseorang dapat diamati melalui pengetahuan, keterampilan dan sikapnya

Kompetensi memiliki peran sentral dalam melaksanakan tugas sebagai pegawai. Kompetensi yang baik akan mendorong percepatan pelaksanaan dan pencapaian serta evaluasi dalam mengoptimalkan pencapaian tugas dan fungsi pegawai, Kompetensi dalam suatu organisasi merupakan hal penting yang menentukan berhasil tidaknya suatu usaha atau tujuan yang ingin dicapai. Sebab kompetensi yang sukses menunjukkan bahwa sosok pemimpin mampu mengelola suatu organisasi yang berhasil dilaksanakan berdasarkan kemampuan mengembangkan tipe kompetensinya.

Pengaruh kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal PTSP, Naketrans Kabupaten Takalar

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel kompetensinilai $t_{hitung} (4,051) > t_{tabel} (2,005)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial kompetensimemiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal PTSP, Naketrans Kabupaten Takalar.

Penelitian ini sesuai dengan Hasil Riska Aryuni, 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Gowa. Penelitian ini dilakukan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten gowa dengan menggunakan sampel sebanyak 53 responden. Analisis data yang digunakan adalah deskriptif untuk menjelaskan karakteristik responden dan deskripsi variabel penelitian. Selanjutnya data kuantitatif dianalisis dengan alat analisis regresi berganda melalui program Statistical Package For Social Science (SPSS) untuk mengetahui informasi tentang pengaruh faktor kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan semua variabel bebas yang diteliti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten gowa, dan faktor-faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten gowa adalah faktor motivasi. Berdasarkan hasil penelitian, rekomendasi yang dapat diberikan yaitu untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten gowa diperlukan kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja.

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 2013), kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, bawahan dan situasi.

Perilaku pemimpin dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah sesuai dengan gaya kepemimpinan seseorang. Gaya tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan Direktif adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara segala kegiatan yang akan dilakukan diputuskan oleh pimpinan semata-mata.
- b. Gaya kepemimpinan Konsultatif adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan oleh pemimpin setelah mendengarkan masukan/saran dari bawahan.
- c. Gaya kepemimpinan Partisipatif adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan.
- d. Gaya kepemimpinan Delegatif adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahan

Kepemimpinan merupakan proses mengubah perilaku pegawai baik sikap, kemampuan, keahlian, maupun pengetahuan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan operasional yang berorientasi dalam jangka pendek untuk memecahkan masalah terkini dan persiapan jangka panjang untuk menghadapi tantangan di masa mendatang. Simamora (2014:140), menyatakan usaha memperbaiki kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan kepemimpinan, mencegah organisasi berhubungan dengan pegawai-pegawai yang tidak kompeten terutama dalam masalah disiplin dan pegawai-pegawai yang memiliki kecakapan yang telah ketinggalan zaman.

Kepemimpinan merupakan usaha organisasi yang sengaja dilakukan untuk meningkatkan kinerja sekarang dan yang akan datang dengan meningkatkan kemampuan. Nitisemito (2014:86) memberikan definisi pendidikan dan kepemimpinan adalah suatu kegiatan dari organisasi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai yang sesuai dengan keinginan dari organisasi yang bersangkutan.

Menurut Alwashilah (2014: 14) kepemimpinan juga dikatakan sebagai suatu proses yang mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang ada hubungan dengan pekerjaan anggota kelompok. Tiga implikasi penting yang terkandung dalam kepemimpinan yaitu: (1) kepemimpinan yang melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut, (2) kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang, karena anggota kelompok bukanlah tanpa daya, (3) adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya melalui berbagai cara.

Keadaan kepemimpinan yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena kepemimpinan sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2018) bahwa Kepemimpinan adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok". Menurut Alex S Nitisemito (2014) mendefinisikan kepemimpinan sebagai berikut: "Kepemimpinan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan".

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal PTSP, Naketrans Kabupaten Takalar

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel budaya organisasi nilai $t_{hitung} (2,399) > t_{tabel} (2,005)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal PTSP, Naketrans Kabupaten Takalar.

Penelitian ini didukung oleh Penelitian Taurisa, dan Ratnawati., 2012, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Adapun objek penelitian yang dipilih dalam studi ini adalah PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang. Data dikumpulkan melalui metode kuesioner yang diisi secara mandiri terhadap 127 responden dengan menggunakan metode sensus. Pengukuran terhadap konstruk eksogen dan endogen diuji menggunakan analisis faktor konfirmatori, dan hasilnya menunjukkan bahwa uji kelayakan full model berada dalam rentang nilai yang diharapkan. Hasil dari penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa: (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (4) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta (6) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Budaya merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi (Luthans, 2011). Setiap orang akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima di lingkungannya. Budaya dapat dipecah menjadi tiga faktor mendasar, yaitu struktural, politis dan emosional. Faktor struktural ditentukan oleh ukuran, umur, dan sejarah perusahaan, ttiga operasi, lokasi geografis perusahaan jenis industri. Faktor politis ditentukan oleh distribusi kekuasaan dan cara-cara pengambilan keputusan manajerial. Faktor emosional merupakan pemikiran kolektif, kebiasaan, sikap, perasaan dan pola-pola perilaku.

Kepribadian seseorang akan dibentuk pula oleh lingkungannya dan agar kepribadian tersebut mengarah kepada sikap dan perilaku yang positif tentunya harus didukung oleh suatu norma yang diakui tentang kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman dalam bertindak. Glaser et al. (1987); Budaya organisasi seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Polapola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Beraneka ragam bentuk organisasi atau perusahaan, tentunya mempunyai budaya yang berbeda-beda hal ini wajar karena lingkungan organisasi berbeda-beda pula misalnya perusahaan jasa, manufaktur dan *trading*.

Hofstede (1986) dalam Koesmono (2015) Budaya merupakan interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok orang dalam lingkungannya. Menurut Beach (1993) dalam Koesmono (2015); Kebudayaan merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi. Jadi budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman.

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi

aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik (Robbins, 2010). Perubahan budaya dapat dilakukan dengan menjadikan perilaku manajemen sebagai mode, menciptakan sejarah baru, simbol dan kebiasaan dan keyakinan sesuai dengan budaya yang diinginkan, menyeleksi, mempromosikan dan mendukung pegawai, menentukan kembali proses sosialisasi untuk nilai-nilai yang baru, mengubah sistem penghargaan dengan nilai-nilai baru, menggantikan norma yang tidak tertulis dengan aturan formal atau tertulis, mengacak sub-budaya melalui rotasi jabatan dan meningkatkan kerjasama kelompok

Pengaruh Kompetensi, kompetensi dan kepemimpinan secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal PTSP, Naketrans Kabupaten Takalar

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar 0,662 artinya jika nilai variabel bebas (Kompetensi, kepemimpinan, dan kepemimpinan) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar 0,662.

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar $22.047 > F_{tabel} 2,82$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Kompetensi, kepemimpinan, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal PTSP, Naketrans Kabupaten Takalar.

Zarvedi., Yusuf., Ibrahim., 2016, Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kinerja Sekretariat Kabupaten Pidie Jaya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh: (1) kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi, kinerja pegawai dan kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya (2) kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai, (3) kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja organisasi (4) pengaruh kinerja pegawai terhadap kinerja (5) kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi secara tidak langsung terhadap kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya melalui kinerja pegawainya. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kemudian hasil penelitian juga membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi, kompetensi berpengaruh terhadap kinerja organisasi dan kinerja pegawai mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya.

Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal PTSP, Naketrans Kabupaten Takalar

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kompetensi (X₁), kepemimpinan (X₂) dan budaya organisasi (X₃) maka variabel berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal PTSP, Naketrans Kabupaten Takalar adalah variabel kompetensi (X₁) dengan nilai beta sebesar 0,296, kemudian variabel kepemimpinan (X₂) dengan nilai 0,399, dan variabel terendah adalah variabel budaya organisasi (X₃) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,238

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Muh. Harun, 2022. Pengaruh Kompetensi Transformasional, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt.

Dinamis Jaya Properti Di Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi transformasional, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Dinamis Jaya Properti Makassar. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Kantor PT. Dinamis Jaya Properti Makassar dan dilaksanakan mulai bulan Januari-Februari 2022. Populasi penelitian adalah semua karyawan pada wilayah kerja PT. Dinamis Jaya Properti Makassar dengan populasi sebanyak 43 orang dengan sampel sebanyak 43 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan antara kompetensi transformasional, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Variable kompetensi merupakan variable yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

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

1. Kompetensi, kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal PTSP, Naketrans Kabupaten Takalar.
2. Kompetensi, kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal PTSP, Naketrans Kabupaten Takalar.
3. Variabel kompetensi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal PTSP, Naketrans Kabupaten Takalar.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanti, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. *Jurnal Malomo: Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 1-13.
- Baba, Ali. (2014). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Bosowa Maros, *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan* ISSN 1411 – 0393 Akreditasi No. 80/DIKTI/Kep/2012, Volume 18, Nomor 4, Desember: 524 – 540.
- Cahyono, Dwi., dan Imam, Ghozali. (2002). Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasional dan Konflik Peran terhadap Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen. Organisasi. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol 5, No 3. September 2012. hal 341-364.
- Fauzi, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. *Jurnal Manuver: Akuntansi Dan Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Gibson, J.L. (2010). *Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jilid I, Edisi VIII. Jakarta. Bina Rupa Aksara.
- Goleman, Daniel., Boyatzis, Richard., and McKee, Annie. (2002). *PRIMAL LEADERSHIP: Realizing the Power of Emotional Intelligence*, Harvard Business

School Press, 60 Harvard Way, Boston.

Gilmeanu, (MANEA), R. (2015). Theoretical Considerations on Motivation at the Work Place, Job Satisfaction and Individual Performance. *Valahian Journal of Economic Studies* , 6 (3), 69- 80.

Hasibuan, Malayu. S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (EdisiRevisi)*. Bumi Aksara. Jakarta.

Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence – Based approach*. New York: The McGraw-Hill Companies.

Thoah, Miftah. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Grafindo Persada.

Muflihini, Muh. Hizbul. (2008). *Kepemimpinan Pendidikan : Tinjauan Terhadap Teori Sifat dan Tingkah Laku*. Purwokerto. INSANIA, Vol. 13 No1 Jan- April 2008:67-86.

Mardiana, Tri. (2012). *Studi Empiris Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan terhadap Kinerja*. Kompak, Vol. 8 Mei–Agustus: 276-297.

Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ke-10. Rosda Karya. Bandung.

Ogbonna, E., And L.C. Harris. (2000). "Leadership Style, Organizational Culture and Performance: Empirical Evidence From UK Companies," *International Journal of Human Resource Management* 11:4 August, p.766-788.

Primadona., Tria, Gusti., Kamela, Ice., dan Yuliviona, Reni. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Kuranji Kota Padang*, *ejurnal.bunghatta.ac.id*. Vol 1, No 2 (2013).

Prabowo, Trisno. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Keadilan Organisasi dan Kepuasan Kerja para Guru Sekolah Menengah Atas Negeri dan Swasta di Jakarta*. *Media Riset Bisnis dan Manajemen* Vol. 5 No. 2, Agustus 2015.

Purwanto, Erwan, Agus. (2006). *Kompetensi Jabatan Struktural*. Makalah. Jogjakarta.

Riduwan. (2002). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Alfabeta. Bandung.

Robbins, Stephen, P. (2010). *Manajemen, (Jilid 1), (Edisi 10)*. Jakarta. Erlangga.

Siagian, Sondang, P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Wijaya, I., Firman, A., & Rakhman, B. *Diskresi Sebagai Penerapan Nilai-Nilai Moralitas dan Etika Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*.