

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN TANETE RILAU KABUPATEN BARRU

Yunus^{*1}, Mashur Razak², Ridwan³

^{*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}yunuskadir220589@gmail.com, ²mashur_razak@yahoo.co.id, ³ridwan@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1). Pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru, (2). Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru, (3). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru, (4). Pengaruh kompetensi, motivasi dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru. (5). Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru.

Penelitian ini dilakukan pada kinerja ASN Kantor Dinas PUPR Kabupaten Majene. Penentuan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 52 orang ASN. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1). Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi akan semakin meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru. (2). Secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai akan semakin meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru. (3). Secara parsial menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik baik penerapan gaya kepemimpinan yang diikuti akan semakin meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru. (4). Secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi, motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai yang berarti bahwa peningkatan kompetensi, motivasi dan gaya kepemimpinan akan mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru sebesar 90,4%. (5). Hasil uji beta menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru.

Kata kunci : Kompetensi, Motivasi, gaya kepemimpinan, dan Prestasi kerja

ABSTRACT

This research aims to determine (1). The influence of competency on employee work performance at the Tanete Rilau District Office, Barru Regency, (2). The influence of motivation on employee work performance at the Tanete Rilau District Office, Barru Regency, (3). The influence of leadership style on employee work performance at the Tanete Rilau District Office, Barru Regency, (4). The influence of competence, motivation and leadership style simultaneously on employee work performance at the Tanete Rilau District Office, Barru Regency. (5). The most dominant variable influences employee work performance at the Tanete Rilau District Office, Barru Regency.

This research was conducted on the performance of ASN at the Majene Regency PUPR Service Office. The sample was determined using a saturated sample, namely 52 ASN people. The data collection method used was a questionnaire. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The research results show that (1). Partially, it shows that the competency variable has an

influence on work performance. This shows that the higher the competency, the more employee work performance will increase at the Tanete Rilau District Office, Barru Regency. (2). Partially, it shows that the motivation variable has an influence on work performance. This shows that the higher the employee's motivation, the greater the employee's work performance at the Tanete Rilau District Office, Barru Regency. (3). Partially, it shows that the leadership style variable has an influence on work performance. This shows that the better the implementation of the leadership style that is followed, the more it will improve the work performance of employees at the Tanete Rilau District Office, Barru Regency. (4). Simultaneously, it shows that the variables of competence, motivation and leadership style influence employee work performance, which means that increasing competence, motivation and leadership style will influence the increase in work performance at the Tanete Rilau District Office, Barru Regency by 90.4%. (5). The beta test results show that the competency variable has a dominant influence on work performance at the Tanete Rilau District Office, Barru Regency.

Keywords: *Competence, Motivation, leadership style, and work performance*

PENDAHULUAN

Menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan organisasi atau instansi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (pegawai) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap organisasi atau instansi perlu memikirkan cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusia agar dapat mendorong kemajuan bagi organisasi dan bagaimana cara agar pegawai tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan organisasi atau instansi perlu memotivasi pegawai salah satunya dengan cara promosi jabatan.

Pada umumnya, organisasi dibagi menjadi dua kelompok yaitu organisasi sektor privat dan organisasi sektor publik. Organisasi sektor privat merupakan organisasi yang dijukan untuk menyediakan barang dan jasa kepada konsumen yang dibedakan dari kemampuannya membayar barang dan jasa tersebut sesuai dengan hukum pasar. Organisasi sektor publik merupakan organisasi yang bertujuan menghasilkan pelayanan kepada masyarakat, tanpa membedakan status dan kedudukannya. Organisasi sektor publik berorientasi pada kepentingan public, yang tidak berorientasi pada laba sebagai tujuan akhirnya.

Salah satu kegiatan dalam organisasi adalah melakukan pelayanan. pelayanan merupakan kunci keberhasilan dalam berbagai usaha atau kegiatan yang bersifat jasa. Mengingat kebutuhan masyarakat akan pelayanan semakin besar maka tidaklah mengherankan apabila masalah pelayanan mendapat perhatian baik dari pengguna layanan maupun penyedia layanan itu sendiri.

Bentuk pelayanan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah dikatakan berkualitas bila pelayanan tersebut dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat. Kantor kecamatan tanete rilau merupakan salah satu instansi pemerintah yang disediakan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai instansi penyedia pelayanan publik maka dituntut semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya terutama yang berkaitan dengan pelayanan masyarakat. Karena memiliki peran lebih besar yang menyangkut kepentingan umum.

Dalam mengembangkan kinerja pegawai tentunya tidak dapat terlepas dari kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai, sebab dalam mengembangkan

sumber daya manusia atau pegawai berbasis kompetensi dilaksanakan untuk mencapai hasil dengan kriteria kinerja yang ditentukan, tergantung pada tujuan dan target organisasi atau instansi.

Kemampuan individu pegawai harus mampu mendukung implementasi visi dan misi organisasi atau instansi melalui kinerja strategis organisasi. Oleh karena itu, kinerja dari setiap pegawai dalam suatu instansi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas organisasi atau sebuah instansi pemerintah itu sendiri.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan kompetensi kerja ialah keahlian kerja masing-masing individu yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Undang-Undang diatas menegaskan bahwa kompetensi dari seorang pegawai harus dikembangkan dan ditingkatkan dengan didasari oleh aturan atau standar yang sudah ditetapkan, sehingga pegawai memiliki kompetensi yang baik. Hal itu tentu dapat berdampak juga pada hasil kinerja dari pegawai.

Peran kompetensi sangat diperlukan dalam penilaian prestasi kerja pegawai karena semakin tinggi kinerja pegawai dengan kompetensi yang dimiliki dengan prestasi kerja yang baik maka memudahkan menentukan beberapa tujuan seperti promosi jabatan, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.

Promosi jabatan yang dilakukan di kantor kecamatan tanete rilau masih ada beberapa yang masih harus diperhatikan misalnya perekrutan, dan promosi jabatan ada yang masih menggunakan sistem kekeluargaan atau pendekatan kepada orang-orang yang memiliki kekuasaan atau jabatan terhadap suatu instansi tanpa melihat kompetensi dan prestasi kerja yang dimiliki oleh orang tersebut.

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh seorang pemimpin. Suatu ungkapan yang mulia mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendudukkan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting.

Konsep motivasi mengacu pada teori maslow yaitu orang yang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum mengarah pada perilaku memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi yaitu perwujudan diri Maslow. Sehubungan dengan motivasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru, terdapat perbedaan motivasi antara staf dan pejabat, dimana pegawai staf lebih termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sedangkan pejabat eselon IV dan Eselon III lebih termotivasi dengan pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi. Dari pengamatan penulis, maka ada pegawai khususnya pegawai staf menganggap pekerjaan sebagai suatu pekerjaan rutin semata dalam arti pegawai kurang termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Padahal dalam melaksanakan tugas pokok pegawai memerlukan motivasi sehingga selalu ada pengembangan kearah yang lebih maju dan professional, jadi bukan sekedar rutinitas belak. Oleh karena itu, motivasi perlu dikaji karena diyakini memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru.

Eksistensi camat sebagai *leader* dalam organisasi pemerintahan sangat diharapkan untuk membangun motivasi kepada para bawahannya dan membangun kepercayaan pegawai bahwa mereka dibutuhkan. Hasil penelitian Rusli (2017: 214) menyatakan bahwa “untuk mencapai efektivitas pelayanan pegawai padamasyarakat yang diinginkan maka perlu ada motivasi pada pegawai, komunikasi yang baik, agar pegawai menyadari bahwa mereka memang benar-benar dibutuhkan dan tidak dibeda-bedakan, sehingga

mereka melaksanakan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya demi kepuasan masyarakat”. Namun demikian, sebagian pegawai dalam melaksanakan tugasnya belum maksimal. Kondisi ini terjadi karena camat sebagai motivator dalam pelaksanaan tugas pegawai juga belum maksimal.

Sebagai seorang kepala kecamatan, camat adalah seorang pemimpin dalam organisasi pemerintahan, dengan kata lain dalam mewujudkan pelayanan yang baik, dibutuhkan arahan dan intruksi dari seorang pemimpin kepada para bawahannya. Hasil penelitian Nurlianti dan Abidin (2017:4) menyatakan bahwa “kemampuan dan keterampilan dalam pengarahan merupakan faktor penting efektivitas pelayanan suatu organisasi. Bila pemimpin dapat mengidentifikasi kualitas-kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan, kemampuan untuk menyeleksi pemimpin-pemimpin yang efektif akan meningkat”. Tetapi, untuk mewujudkan pelayanan yang baik, camat harus lebih memperhatikan kinerja pegawainya dan dituntut untuk memberikan arahan yang tepat agar para pegawainya dapat melakukan pekerjaan yang baik dan benar.

Camat berkedudukan sebagai koordinator yang diharapkan dapat berinteraksi dengan baik kepada para aparatur sipil negara agar dapat memberikan pelayanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat.

Hasil penelitian Syopwani (2017:126) menyatakan bahwa “kepemimpinan yang terjalin di antara Camat, Sekretaris Kecamatan dan Kepala-Kepala Seksi dengan para staf kecamatan merupakan proses interaksi sosial yang berlangsung dalam situasi kerja yang dinamis. Proses interaksi sosial yang demikian itu tentu berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai. Oleh sebab itu, kepemimpinan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pelayanan pegawai”. Namun demikian, sebagian pegawai belum bisa melaksanakan kerja mereka dengan baik karena kurangnya interaksi yang baik antara pegawai dengan Camat.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai dan ditunjukkan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan kecakapan, kesungguhan, pengalaman dan waktu yang digunakan untuk kerja. Prestasi kerja pegawai sangat penting bagi sebuah instansi atau lembaga pemerintahan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu yang digunakan pegawai untuk bekerja. Dengan demikian prestasi kerja pegawai juga menentukan tercapainya tujuan yang diharapkan oleh sebuah instansi atau lembaga pemerintahan.

Kinerja dari pegawai Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru harus selalu dikembangkan dan ditingkatkan, khususnya pada kompetensi pegawai. Pegawai harus memiliki keahlian, pengetahuan dan keterampilan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, supaya pelaksanaan kegiatan di Kantor Kecamatan Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil observasi yang sudah dilakukan, peneliti menemukan masalah didalam kinerja pegawai Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru. Permasalahan yang ada pada kinerja pegawai disebabkan oleh beberapa faktor yaitu:

1. Jumlah dan kapasitas pegawai belum seluruhnya memenuhi tuntutan tugas dan belum sesuai dengan beban kerja.
2. Masih lemahnya tupoksi para pegawai mengakibatkan tidak maksimalnya hasil koordinasi.
3. Sikap pegawai masih ada yang tidak responsif dan tidak konsisten dalam pekerjaannya.

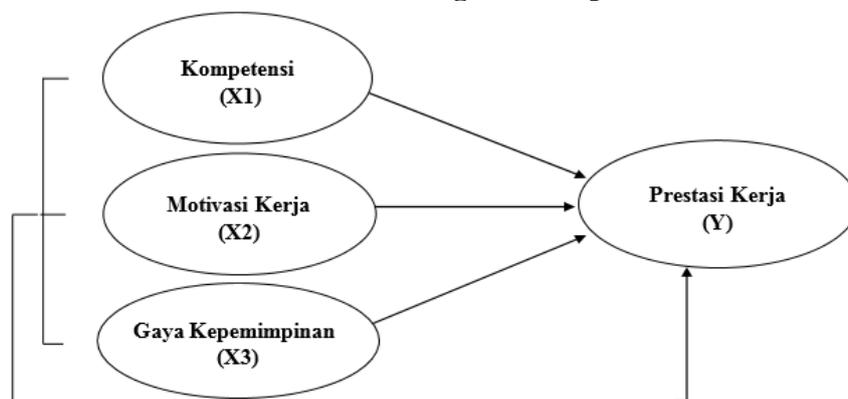
Melihat permasalahan diatas, peneliti menduga bahwa permasalahan kinerja diatas

disebabkan oleh kompetensi yang dimiliki pegawai di Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru masih belum optimal, hal ini dapat dilihat dari:

1. Masih ada pegawai yang kurang memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga tidak sesuai dengan beban kerja.
2. Kurang ahli dibidang pekerjaannya, sehingga pegawai masih bergantung pada pegawai lainnya untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tupoksi pegawai belum sesuai.
3. Masih ada pegawai yang bersikap acuh saat melihat masyarakat kebingungan dalam proses pelayanan yang dibutuhkannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa pengaruh kompetensi dan kepemimpinan camat terhadap prestasi kerja pegawai sangatlah berpengaruh akan kualitas, kesuksesan atau kegagalan dalam suatu pelayanan masyarakat. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan tanete rilau Kabupaten Barru ”**.

Gambar 1. Kerangka konseptual



Dengan melihat kerangka konseptual di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru.
2. Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru.
3. Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru.
4. Diduga kompetensi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru.
5. Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan paling dominan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru.

METODE PENELITIAN

Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, jenis Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mencari jawaban tentang pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian berdasarkan keadaan sebenarnya sehingga

diperoleh tentang gambaran yang berlaku dalam kaitannya dengan pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan camat terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru.

Adapun penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru Jl. Pekkae (Jl.Poros Pekkae – Maulana), Kabupaten Barru Sulawesi Selatan. Lokasi ini dipilih oleh peneliti karena selain tempat kerja peneliti juga memiliki kedekatan secara kultur maupun emosional sehingga cukup memudahkan penulis dalam memperoleh data. Waktu penelitian ini kurang lebih 2 (dua) bulan dimulai dari bulan April sampai bulan Juni 2023.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru baik yang ASN maupun non ASN sebanyak 52 orang.

Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru. Hal ini peneliti lakukan mengingat jumlah populasi hanya sedikit sehingga seluruh populasi peneliti dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 52 orang penentuan cara pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan karena karena jumlah populasi sedikit sehingga seluruh populasi dijadikan sampel maka penentuan pengambilan sampel dilakukan dengan tekniksampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlah populasi sedikit

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil uji validitas

Indikator		r hit	Sig	Ket
X1	X1_1	0.890	0.000	Valid
	X1_2	0.910	0.000	Valid
	X1_3	0.873	0.000	Valid
	X1_4	0.885	0.000	Valid
	X1_5	0.888	0.000	Valid
	X1_6	0.858	0.000	Valid
	X1_7	0.932	0.000	Valid
	X1_8	0.927	0.000	Valid
	X1_9	0.789	0.000	Valid
Indikator		r hit	Sig	Ket
X2	X2_1	0.885	0.000	Valid
	X2_2	0.891	0.000	Valid
	X2_3	0.836	0.000	Valid
	X2_4	0.828	0.000	Valid
	X2_5	0.920	0.000	Valid
	X2_6	0.821	0.000	Valid
	X2_7	0.915	0.000	Valid
	X2_8	0.897	0.000	Valid
	X2_9	0.938	0.000	Valid

Indikator		r hit	Sig	Ket
X3	X3_1	0.891	0.000	Valid
	X3_2	0.902	0.000	Valid
	X3_3	0.881	0.000	Valid
	X3_4	0.906	0.000	Valid
	X3_5	0.850	0.000	Valid
	X3_6	0.873	0.000	Valid
	X3_7	0.869	0.000	Valid
	X3_8	0.832	0.000	Valid
	X3_9	0.895	0.000	Valid
Indikator		r hit	Sig	Ket
Y	Y_1	0.886	0.000	Valid
	Y_2	0.848	0.000	Valid
	Y_3	0.932	0.000	Valid
	Y_4	0.872	0.000	Valid
	Y_5	0.915	0.000	Valid
	Y_6	0.931	0.000	Valid
	Y_7	0.890	0.000	Valid
	Y_8	0.880	0.000	Valid
	Y_9	0.852	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Dari instrumen yang di uji cobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig.}r_{\text{hit}} < \alpha 0.05$), Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No. Item	Variabel	Nilai Alpha Crombach's	Ket
1	Kompetensi (X_1)	0.963	Realibel
2	Motivasi Kerja (X_2)	0.962	Realibel
3	Gaya Kepemimpinan (X_3)	0.959	Realibel
4	Prestasi Kerja Pegawai (Y)	0.963	Realibel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan perhitungan hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dengan menggunakan Program SPSS Versi 25 menunjukkan bahwa semua variabel realibel, karena nilai alfa crombachnya melebihi dari 0,37.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Regresi Berganda

Model	B	T	P (sig)
Constant	2.103	1,413	0.164
Kompetensi (X ₁),	0,412	4,190	0.000
Motivasi Kerja (X ₂)	0,316	4,607	0.000
Gaya Kepemimpinan (X ₃)	0,246	2,646	0.011

Sumber : Data diolah, 2023

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 2,103 + 0,412 X_1 + 0,316 X_2 + 0,246 X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 2,103 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi kompetensi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan nilainya tetap/konstan, maka prestasi kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru mempunyai nilai sebesar 2,103.
2. Nilai koefisien regresi kompetensi (X₁) sebesar 0,412 berarti ada pengaruh positif variabel kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru sebesar 0,412 sehingga apabila skor gaya kepemimpinan demokratis naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja pegawai sebesar 0,412 poin.
3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X₂) sebesar 0,316 berarti ada pengaruh positif variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru sebesar 0,316 sehingga apabila skor motivasi kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja pegawai sebesar 0,316 poin.
4. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan (X₃) sebesar 0,246 berarti ada pengaruh positif variabel gaya kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru sebesar 0,246 sehingga apabila skor pengembangan SDM naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja pegawai sebesar 0,236 poin.

Uji t (Uji Parsial)

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *kompetensi* terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *kompetensi* berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru
- 2) Pengaruh *motivasi kerja* terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *motivasi kerja* berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru.

- 3) Pengaruh *gaya kepemimpinan* terhadap *Presrasi Kerja Pegawai* pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$, maka disimpulkan H_1 diterima, artinya *gaya kepemimpinan* berpengaruh positif terhadap *Prestasi Kerja Pegawai* pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	Sum of Squars	Df	Mean square	F	P
Regression	1922.879	3	640.960	150.852	0,000
Residual	203.948	48	4.249		
Total	2126.827	51			

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 didapatkan nilai F statistik sebesar 150,852 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Kompetensi, Motivai kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap *Prestasi Kerja Pegawai* pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru.

Uji Beta (Dominan)

Tabel 5. Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
Constant		0.164
Kompetensi (X ₁),	0,415	0.000
Motivasi Kerja (X ₂)	0,358	0.000
Gaya Kepemimpinan (X ₃)	0,242	0.011

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kompetensi, Motivai kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap *Prestasi Kerja Pegawai*. Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel Kompetensi (X₁).

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	.951	.904	.898	2.06129

a. Predictors: (Constant), X₃,X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 7 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,948, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kompetensi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) sebesar 0,904 atau 90.4% variasi Prestasi Kerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Kompetensi (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3). Sedangkan sisanya 9,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh secara nyata terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Dharma Putra, (2020), Burhanuddin Thalib (2021), Syopwani, (2017), Insyani Almar, (2022), dan Hasdin Nasri, dkk (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variable kompetensi, pada indicator pengetahuan, faktor yang dominan berpengaruh adalah pegawai mempunyai pengetahuan yang memadai dalam melaksanakan tugas di instansi ini dengan rata-rata 3,89. Pada indicator keterampilan, faktor yang dominan berpengaruh adalah Keterampilan yang dimiliki mampu meningkatkan efisiensi kerja di instansi ini dengan rata-rata 3,76. Sedangkan indicator pengalaman, faktor yang dominan berpengaruh adalah responden memiliki pengalaman kerja dengan rata-rata 3,86.

Spencer (1993:9), dikutip oleh Umi Narimawati, (2017:75) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konseptual". Kompetensi sangat penting dalam membuat individu bekerja serta mendorong untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sehingga merasa bermanfaat, tumbuh rasa puas dalam bekerja. Menurut Robbins(2016) kepuasan kerja adalah "sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima".

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut (Wibowo 2013:86).

Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kerja yang diharapkan. Keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge), dan sikap (attitude) merupakan faktor yang menentukan penilaian terhadap kompetensi sumber daya manusia dalam menghasilkan tingkat kepuasan kerja pada suatu organisasi.

Hutapea dan Thoha (2013:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama dalam pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu. Pengetahuan (knowledge) adalah informasi yang dimiliki seseorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang

digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan kepuasan kerja di perusahaan misalnya harus mengetahui teori pekerjaan, mampu berfikir kreatif dan memahami aturan dalam pekerjaan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara nyata terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh Dharma Putra, (2020, Burhanuddin Thalib (2021), dan Muhammad Rais, (2022), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja .

Bekerja merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh individu untuk melaksanakan tugas yang menghasilkan suatu karya atau kinerja. Faktor pendukung penting yang menyebabkan manusia bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam bekerja mengandung unsur kegiatan sosial yang menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan. Hasil dari motivasi secara umum dinilai dengan perilaku yang ditunjukkan, jumlah usaha yang dikeluarkan, atau strategi pilihan yang digunakan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan atau tugas. Usaha yang sesungguhnya adalah hasil motivasi yang berkaitan dengan perilaku langsung. Perilaku dipengaruhi oleh input dari individu, faktor konteks pekerjaan dan motivasi; Prestasi juga mencerminkan suatu standar eksternal yang biasanya ditetapkan oleh organisasi dan dinilai oleh manajer.

Motivasi kerja yang tinggi ditandai oleh semangat atau kegiatan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Flippo (1981) dalam Robins (2018) menyebutkan beberapa tanda adanya semangat kerja yang baik dari para pegawai adalah motivasi kerja dari pada pegawai; Motivasi menyangkut perilaku manusia di mana motivasi kerja hanya dapat diwujudkan apabila faktor-faktor pendorongnya dipahami. Motivasi dan produktivitas atau kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat, keduanya sulit untuk ditentukan mana yang menjadi variabel yang mempengaruhi dan dipengaruhi. Amstrong (1998) dalam Robins (2018) menjelaskan bahwa meningkatkan motivasi dapat menghasilkan lebih banyak usaha yang diwujudkan dalam bentuk prestasi kerja.

Pengukuran variabel motivasi kerja dalam penelitian ini, menggunakan teori harapan Vroom karena perilaku pegawai dalam bekerja pada dasarnya memiliki tujuan-tujuan tertentu. Tujuan utama orang bekerja adalah memperoleh penghasilan atau sering dinamakan *incentive* oleh para psikolog, tetapi kebanyakan orang menyebutnya dengan ganjaran keuangan yang nyata, seperti gaji atau bonus. Namun demikian, pujian, promosi jabatan, dan penghargaan lainnya juga menjadi motivasi pegawai dalam bekerja. Motivasi Vroom terdapat tiga indikator yaitu ekspektasi, instrumentalitas, dan valensi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja

Kepemimpinan sebagai seni mempengaruhi orang lain, kepemimpinan sebagai penggunaan pengaruh kepemimpinan sebagai tindakan atau tingkah laku, kepemimpinan sebagai bentuk persuasi, kepemimpinan sebagai hubungan kekuasaan, kepemimpinan sebagai alat mencapai tujuan, kepemimpinan sebagai akibat-interaksi, kepemimpinan sebagai perbedaan peran, kepemimpinan sebagai inisiasi struktur.

Kepemimpinan sebagai tindakan atau tingkah laku, menganggap bahwa karena

adanya perilaku pemimpin maka muncullah tindakan orang lain yang searah dengan keinginannya. Tingkah laku kepemimpinan biasanya diartikan sebagai suatu tindakan di mana pemimpin mengarahkan dan mengoordinasikan aktivitas kelompok.

Kepemimpinan sebagai bentuk persuasi, berusaha untuk menghilangkan adanya kesan pemaksaan. Kepemimpinan sebagai hubungan kekuasaan, memandang kekuasaan sebagai suatu bentuk dari hubungan pengaruh mempengaruhi. Pemimpin cenderung untuk mentransformasikan "*leadership opportunity*" ke dalam hubungan kekuasaan yang terbuka.

Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Gaya Kepemimpinan Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru dalam kategori tinggi, ini menunjukkan bahwa Aparatur Sipil Negara telah bekerja dengan baik sesuai dengan tugas pokok instansi terkait.

Hasil analisis statistik secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap Prestasi kerja pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru .

Hasil penelitian relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dharma Putra, (2020), Burhanuddin Thalib (2021), Syopwani, (2017), Muhammad Rais, (2022), Insyani Almar, (2022), dan Hasdin Nasri, dkk (2020).

Variabel Yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kompetensi (X_1), Motivasi (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru sedangkan variabel yang dominan berpengaruh adalah variabel Kompetensi (X_1).

Robert Walton, penulis berkebangsaan Amerika yang menyoroti pentingnya komitmen, menyebutkan bahwa kepuasan kerja perusahaan akan meningkat apabila organisasi meninggalkan model pengendalian tradisional dalam manajemen pegawai. Pendekatan tersebut sebaiknya digantikan dengan strategi komitmen. Ia menyarankan bahwa pegawai akan memberi respon terbaik dan menjadi sangat kreatif apabila diberi tanggung jawab yang lebih luas, dorongan untuk berkontribusi serta bantuan untuk mencapai kepuasan kerja. Orang tidak akan bekerja secara mandiri dengan penuh semangat apabila pengawasan pegawai terlalu ketat oleh manajemen, serta ditempatkan dalam pekerjaan yang lingkupnya sempit, diperlakukan sebagai orang yang tidak bermanfaat. Organisasi berbasis komitmen: Pekerjaan dirancang lebih luas daripada sebelumnya, untuk memadukan perencanaan dan implementasinya, serta memperbaiki operasi, bukan hanya mempertahankan yang sudah berjalan saja.

KESIMPULAN

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

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi akan semakin meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru.

2. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai akan semakin meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru.
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan yang diikuti akan semakin meningkatkan prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru.
4. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi, motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai yang berarti bahwa peningkatan kompetensi, motivasi dan gaya kepemimpinan akan mempengaruhi peningkatan prestasi kerja pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru sebesar 90,4%
5. Hasil uji beta menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kabupaten Barru

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. (2013). Manajemen Pengambilan Keputusan. Bandung: Alfabeta. Hadiri, Martini dan Nawawi Hadari. 2003. Kepemimpinan yang Efektif. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Firman, A. (2019). Strategi Teknologi Informasi dan Penciptaan Nilai Untuk Kinerja Organisasi. Nobel Press, Makassar.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2017), Manajemen (Dasar, Pengertian, dan Masalah). Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Indahingwati, A., & Nugroho, N.E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). PT. Scopindo Media Pustaka. Surabaya.
- Kartono, Kartini. (2018). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta Raja Grafindo.
- Kriyantono, R. (2020). Teknik praktis riset komunikasi kuantitatif dan kualitatif disertai contoh praktis Skripsi, Tesis, dan Disertai Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran. Rawamangun: Prenadamedia Group.
- Rusli. (2017). pengaruh gaya Kepemimpinan Camat terhadap evektivitas pelayanan pegawai pada masyarakat dikecamatan batu sopang Kabupaten Paser, otoritas : jurnal ilmiah, 6 (1), 213-226.

- Syopwani. (2017). pengaruh kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai kecamatan pancoran kota administrasi Jakarta selatan, 2 (01), 125-131.
- Simamora, Henry. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YPKN. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar, Prabu. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Mangkunegara. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial Komunikasi dan Kepuasan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bakungsari Hotel Di Kuta, Badung, Jurnal Manajemen dan Bisnis, 1.(1),h:44-.56.
- Robbins, S. P. (2018). Perilaku Organisasi. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat. Siagian, Sondang P. 1993. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Toko Gunung Agung.
- Siagian. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesepuluh. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta. CV. Bandung.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis. Cetakan 15. Bandung. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widya, Puspitas. (2017). Aplikasi Pelatihan dan pengembangan Berbasis Kompetensi. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Wahjisudimo. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. EJournal Universitas Udayana, 2(5), h: 581-593.