

PENGARUH KOMPETENSI, KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KOTA PAREPARE

Rachmi Nurdin^{*1}, Ahmad Firman², H. Mukhtar Hamzah³

^{1,2}Jl. Sultan Alauddin No. 212 Makassar, Telp. 0411-861281

³Pascasarjana, ITB Nobel Indonesia Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk (1) Menganalisis dan membuktikan kompetensi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasikerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare; (2) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.

Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian ini berjumlah 105 Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare. Jumlah Sampel yang akan dijadikan objek penelitian ini sebanyak 30 dengan teknik random sampling. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan F_{hitung} sebesar 34,345 lebih besar dari $F_{tabel} = 2,70$. Hasil analisis menunjukkan variabel bebas/independen (X) faktor kompetensi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare. Secara parsial keseluruhan variabel berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare; (2) Budaya organisasi (X₃) merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.

Kata Kunci: Kompetensi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi.

ABSTRACT

This study aims to (1) analyze and prove competence, leadership, organizational culture, and work motivation partially and simultaneously influence the performance of employees at the Regional Secretariat of Parepare City; (2) The most dominant variable has an effect on employee performance at the Regional Secretariat of Parepare City.

*This study uses a quantitative approach with a survey method. The population of this study found 105 employees of the Regional Secretariat of the City of Parepare. The number of samples that will be used as research objects is 30 with random sampling techniques. Data analysis used multiple regression analysis (*multiple regression analysis*).*

The results showed that: (1) The F test or the examiner simultaneously showed Fcount of 34,345 which was greater than $F_{table} = 2.70$. The results of the analysis show that the independent variable (X) factors of competence, leadership, organizational culture, and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance at the Regional Secretariat of Parepare City. Partially affect the overall employee performance at the Regional Secretariat of Parepare City; (2) Organizational culture (X₃) is the dominant variable affecting employee performance at the Regional Secretariat of Parepare City.

Keywords: Competence, Leadership, Organizational Culture, Motivation.

PENDAHULUAN

Perubahan paling signifikan yang terjadi di seluruh pemerintah daerah yaitu diberlakukannya penataan kembali Organisasi Perangkat Daerah (ORKATDA) yang mengacu pada UU Nomor 32 Tahun 2004 dan Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2000. Di mana pemerintah daerah diberi kekuasaan dan keleluasaan yang sangat besar dalam menyusun dan menetapkan Organisasi Perangkat Daerah sesuai dengan kebutuhan daerah, dengan pertimbangan:

- a. Kewenangan pemerintahan yang dimiliki oleh daerah;
- b. Karakteristik, potensi, dan kebutuhan daerah;
- c. Kemampuan keuangan daerah;
- d. Ketersediaan sumber daya aparatur;
- e. Pengembangan pola kerjasama antara daerah dan/atau dengan pihak ketiga.

Namun, kewenangan dan keleluasaan tersebut pada tahap implementasi diterjemahkan secara berbeda-beda oleh masing-masing daerah dan cenderung ditafsirkan sesuai dengan keinginan masing-masing daerah. Dalam kenyataannya ada kecenderungan pemerintah daerah membentuk organisasi perangkat daerah yang terlalu besar dan kurang didasarkan pada kebutuhan nyata daerah yang bersangkutan. Dimana berbagai pertimbangan yang digunakan dalam pengambilan keputusan dalam penataan kelembagaan seringkali cenderung lebih bernuansa politis daripada pertimbangan rasional, obyektif, efisiensi dan efektivitas. Kecenderungan tersebut telah membawa implikasi pada pembengkakan organisasi perangkat daerah secara signifikan. Hal ini tentu berpengaruh besar pada inefisiensi alokasi anggaran yang tersedia pada masing-masing daerah. Selain menimbulkan inefisiensi penggunaan sumber daya, pembengkakan organisasi juga berdampak pada melebarnya rentang kendali dan kurang terintegrasinya penanganan (*institutional incoherency*), karena fungsi yang seharusnya ditangani dalam satu kesatuan unit, harus dibagi ke beberapa unit organisasi yang pada akhirnya mengarah pada pembengkakannya (*proliferasi*) birokrasi. Kondisi tersebut lebih jauh akan berpotensi pada terjadinya disharmoni dan bahkan friksi antar unit organisasi sebagai akibat tarik-menarik kewenangan.

Berdasarkan fenomena di atas, maka penulis mengangkat judul penelitian Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare.

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, pokok masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini, dapat dirumuskan sebagai berikut: 1) Apakah kompetensi, kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare?; 2) Apakah kompetensi, kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare?; 3) Variabel manakah yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare?.

Adapun tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk menganalisis dan membuktikan kompetensi, kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja

mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare; 2) Untuk menganalisis dan membuktikan kompetensi, kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare; 3) Untuk menganalisis dan membuktikan variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.

Kinerja karyawan (*job performance*) mencakup sejumlah hasil yang tidak lain merupakan manifestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas pekerjaan atau organisasi kerja. Kinerja merupakan tindakan – tindakan atau pelaksanaan kerja yang dapat diukur (Seimour, dalam Swasto, 2011 dan Susiati, 2011).

Kamus Besar Bahasa Indonesia (2011:623) pengertian mampu adalah kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kemampuan berarti seseorang atau yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Wahjosumidjo (2012 : 82), dalam praktek organisasi, kata “memimpin” mengandung konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan, dan sebagainya. Betapa banyak variabel arti yang terkandung dalam kata memimpin, memberikan indikasi betapa luas tugas dan peranan seorang pemimpin organisasi.

Pada mulanya istilah budaya (*culture*) populer dalam disiplin ilmu antropologi. Kata kebudayaan berasal dari bahasa sansakerta buddhayah. Kata buddhayah merupakan bentuk jamak dari buddhi yang berarti “budi” atau “akal”. Sedangkan kata culture berasal dari kata colere yang memiliki makna “mengolah”, “mengerjakan”. Istilah culture berkembang hingga memiliki makna sebagai “segala daya dan upaya manusia untuk mengubah alam” (Koentjaningrat, 2013:3).

Edwin B. Flippo memberikan pengertian motivasi adalah “ *Direction motivation is essence, it is a skill in aligning employee want organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment organizational objectives* (motivasi adalah suatu keahlian, dalam menggerakkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai)”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk (1) Menganalisis dan membuktikan kompetensi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasikerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare; (2) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.

Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian ini berjumlah 105 Pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare. Jumlah

Sampel yang akan dijadikan objek penelitian ini sebanyak 30 dengan teknik rando sampling. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan F_{hitung} sebesar 34,345 lebih besar dari $F_{tabel} = 2,70$. Hasil analisis menunjukkan variabel bebas/independen (X) faktor kompetensi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare. Secara parsial keseluruhan variabel berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare; (2) Budaya organisasi (X3) merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.

Uji F

Melakukan uji F tujuannya untuk menguji tingkat keberartian dari variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat, yaitu:

1. Menentukan Hipotesis

$H_0 : b_{1-4} = 0$, dimana artinya tidak ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

$H_0 : b_{1-4} \neq 0$, dimana artinya ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

2. Menentukan *level of significant* (α) sebesar 5% dan menentukan nilai F_{tabel} dengan *degree of freedom* (df) sebesar (n-k-1)

3. Menentukan besarnya nilai F_{hitung} dengan menggunakan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{MSR}{MSE} = \frac{MSR}{S^2} \quad \text{dimana: MSR = Mean Squared Regression}$$

MSE = Mean Squared Residual

4. Membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel}

Jika $F_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a

Jika $F_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan menolak H_a

Uji t

Melakukan uji t, dimana tujuannya untuk menguji tingkat keberartian pengaruh variabel bebas secara parsial. Langkah yang ditempuh, yaitu:

1. Menentukan Hipotesis

$H_0 : b_{1-4} = 0$, dimana artinya tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). $H_0 : b_{1-4} \neq 0$, dimana artinya ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

2. Menentukan *level of significant* (α) sebesar 5% dan menentukan nilai t dengan *degree of freedom* (df) sebesar (n-k-1).

3. Menentukan besarnya nilai t_{hitung} dengan menggunakan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{bk}{sb} \text{ dimana: } \quad bk = \text{koefisien regresi variabel } b_{1-4}$$

$$\quad \quad \quad sb = \text{standar deviasi dari estimasi } b_{1-4}$$

4. Membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel}

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan menolak H_a

Uji β

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel kompetensi, kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi, apakah dari keempat variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS :

Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273.494	4	72.637	34.345	.000 ^a
	Residual	150.673	25	7.203		
	Total	424.167	29			

a. Predictors: (Constant), x4, x2, x3, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut:

a. Merumuskann Hipotesis

$H_0 : b_i = 0$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

$H_1 : b_i \neq 0$, variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

b. Menghitung nilai F_{hitung}

Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 34,345 dengan signifikan 0,000.

c. Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan df $(n-k-1) = 25$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 2,70$.

d. Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 34,345, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi kompetensi, kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 34,345$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,70$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

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

Hasil Uji t
Coefficient^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.057	6.399		3.012	.001		
	x1	.370	.477	.160	2.612	.000	.231	4.334
	x2	.546	.410	.249	2.305	.000	.300	3.336
	x3	.807	.349	.537	2.930	.000	.360	2.774
	x4	.678	.445	.409	2.760	.000	.344	2.906

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data Diolah, 2019

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

a. Pengaruh kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare (Y).

1) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_1 = 0$, artinya X_1 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.
- $H_1 : b_1 \neq 0$, artinya X_1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.

2) Menghitung nilai t_{test}

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 15 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kompetensi sebesar 2,612 dengan tingkat signifika sebesar 0,000.

3) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 25$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,060.

4) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

- Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,612 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,060 yang berarti variabel kompetensi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.
- b. Pengaruh kepemimpinan (X_2) terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare (Y).
- 1) Merumuskan hipotesis
 - $H_0 : b_2 = 0$, artinya X_2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.
 - $H_1 : b_2 \neq 0$, artinya X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.
 - 2) Menghitung nilai t_{test}

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 15 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan sebesar 2,305 dengan tingkat signifika sebesar 0,000.
 - 3) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 25$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,060.
 - 4) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,305 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,060 yang berarti variabel kepemimpinan signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.
- c. Pengaruh budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare (Y).
- 1) Merumuskan hipotesis
 - $H_0 : b_3 = 0$, artinya X_3 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.
 - $H_1 : b_3 \neq 0$, artinya X_3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.
 - 2) Menghitung nilai t_{test}

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 15 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi sebesar 2,930 dengan tingkat signifika sebesar 0,000.
 - 3) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 25$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,060.
 - 4) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,930 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,060 yang berarti variabel budaya organisasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.

d. Pengaruh motivasi (X_4) terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare (Y)

1) Merumuskan hipotesis

- $H_0 : b_4 = 0$, artinya X_4 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.

- $H_1 : b_4 \neq 0$, artinya X_4 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.

2) Menghitung nilai t_{test}

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 15 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar 2,760 dengan tingkat signifika sebesar 0,000.

3) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 25$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,060.

4) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,760 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,060 yang berarti variabel motivasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare dengan ringkasan sebagai berikut:

- a. Variabel kompetensi (X_1) dengan nilai t_{hitung} 2,612 > t_{tabel} 2,060
- b. Variabel kepemimpinan (X_2) dengan nilai t_{hitung} 2,305 > t_{tabel} 2,060
- c. Variabel budaya organisasi (X_3) dengan nilai t_{hitung} 2,930 > t_{tabel} 2,060
- d. Variabel motivasi (X_4) dengan nilai t_{hitung} 2,760 > t_{tabel} 2,060

3. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

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

Uji Hasil Beta

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.057	6.399		3.012	.001		
	x1	.370	.477	.160	2.612	.000	.231	4.334
	x2	.546	.410	.249	2.305	.000	.300	3.336
	x3	.807	.349	.537	2.930	.000	.360	2.774
	x4	.678	.445	.409	2.760	.000	.344	2.906

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kompetensi, kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare adalah variabel budaya organisasi (X_3).

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 15 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare dengan ringkasan sebagai berikut variabel kompetensi (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 2,612 > t_{tabel} 2,060$.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 15 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare dengan ringkasan sebagai berikut : Variabel kepemimpinan (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 2,305 > t_{tabel} 2,060$.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 15 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare dengan ringkasan sebagai berikut : Variabel budaya organisasi (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 2,930 > t_{tabel} 2,060$.

4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 15 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare dengan ringkasan sebagai berikut : Variabel motivasi (X_4) dengan nilai $t_{hitung} 2,760 > t_{tabel} 2,060$.

5. Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 34,345, lebih besar dari $F_{tabel} = 2,70$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel

bebas/independen (X) faktor kompetensi, kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi secara simultan *signifikan berpengaruh* terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare sebesar 62,3% sedangkan sisanya 37,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

6. Variabel yang Paling Dominan berpengaruh terhadap Kinerja

Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara kompetensi, kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi, maka budaya organisasi (X_3) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 34,345, lebih besar dari $F_{tabel} = 2,70$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) faktor kompetensi, kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi secara simultan *signifikan berpengaruh* terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare sebesar 62,3% sedangkan sisanya 37,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
2. Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 15 maka diketahui bahwa keempat variabel bebas/independen (X) *signifikan berpengaruh* secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare dengan ringkasan sebagai berikut:
 - a. Variabel kompetensi (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 2,612 > t_{tabel} 2,060$
 - b. Variabel kepemimpinan (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 2,305 > t_{tabel} 2,060$
 - c. Variabel budaya organisasi (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 2,930 > t_{tabel} 2,060$
 - d. Variabel motivasi (X_4) dengan nilai $t_{hitung} 2,760 > t_{tabel} 2,060$
3. Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara kompetensi, kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi, maka budaya organisasi (X_3) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.

Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keempat variabel independen (X) yang meliputi kompetensi (X_1), kepemimpinan (X_2), budaya organisasi (X_3) dan motivasi. (X_4) dapat digunakan dalam kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare sehingga pihak Dinas dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Parepare.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, H.M. Burhan. (2014). *Motodologi Penelitian Kuantitatif*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Dharma, Agus. (2011). *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta: CV Rajawali.
- Edwin B. Plippo. (2013). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2011). *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Faustino C. Gomas. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gary Dessler. (2015). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga.
- Gary Dessler. (2012). *Human Resourches Management*. Prentice Hall, Inc.
- Goerge, Strauss., & Leonard Sayles. (2011). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Gramedia.
- Ndraha, Tolizihulu. (2012). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Pearce A. John Jr. Robinson B Richard. (2012). *Managemen Strategik*, Jilid I. Penerbit Binarupa Aksara.
- Robbins P. Stephen. (2011). *Organization Behaviour, Concepts, Controversies, Application*, Seventh Edition, By Prentice Hall, Inc.
- Ronald O'Reilly. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. 63 Kaidah tak Terbantahkan dari Merekrut hingga Memberdayakan Karyawan*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Simamora, Henry. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE, YKPN.