

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN JENEPONTO

Andi Besse Fatmawati B^{*1}, Muhammad Idris², Saripuddin³

^{*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}andibessefatmawati@gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com, ³saripuddin@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh 1) secara parsial Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jeneponto. 2) pengaruh secara simultan Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jeneponto. 3) variabel yang paling dominan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jeneponto.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jeneponto. Penentuan sampel menggunakan teknik jenuh dengan mengambil seluruh populasi yang ada, yaitu sebanyak 47 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jeneponto. Ini berarti bahwa Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi mampu meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jeneponto. Secara simultan Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jeneponto, hal ini menunjukkan bahwa semakin Tinggi Motivasi akan semakin meningkatkan kinerja Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jeneponto.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi dan Kinerja

ABSTRACT

This research was conducted at the Bantaeng District Disaster Management Agency. The purpose of this study was to determine the effect of competence, motivation and facilities and infrastructure on employee performance at the Bantaeng District Disaster Management Agency either partially or simultaneously. The research data were obtained through a survey of all employees in the Bantaeng District Disaster Management Agency, totaling 48 people. Data were collected using a questionnaire with a Likert scale which was distributed to all research respondents. Data analysis used multiple linear regression with SPSS 26 software.

The results of this study show that partially motivation and facilities and infrastructure do not have a positive and significant effect on employee performance at the Bantaeng District Disaster Management Agency. Only competence has a positive and significant effect on Employee Performance at the Regional Disaster Management Agency of Bantaeng Regency; Simultaneously, it shows that the variables of Competence, Motivation and Facilities and Infrastructure have a positive and significant effect on Employee Performance at the Bantaeng District Disaster Management Agency. The author expects employees to maintain and improve their performance. In particular, employee competence is one of the factors that can increase employee performance..

Keywords: *competence, motivation, facilities and infrastructure, and employee performance*

PENDAHULUAN

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

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

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

Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri pegawai untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing. Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

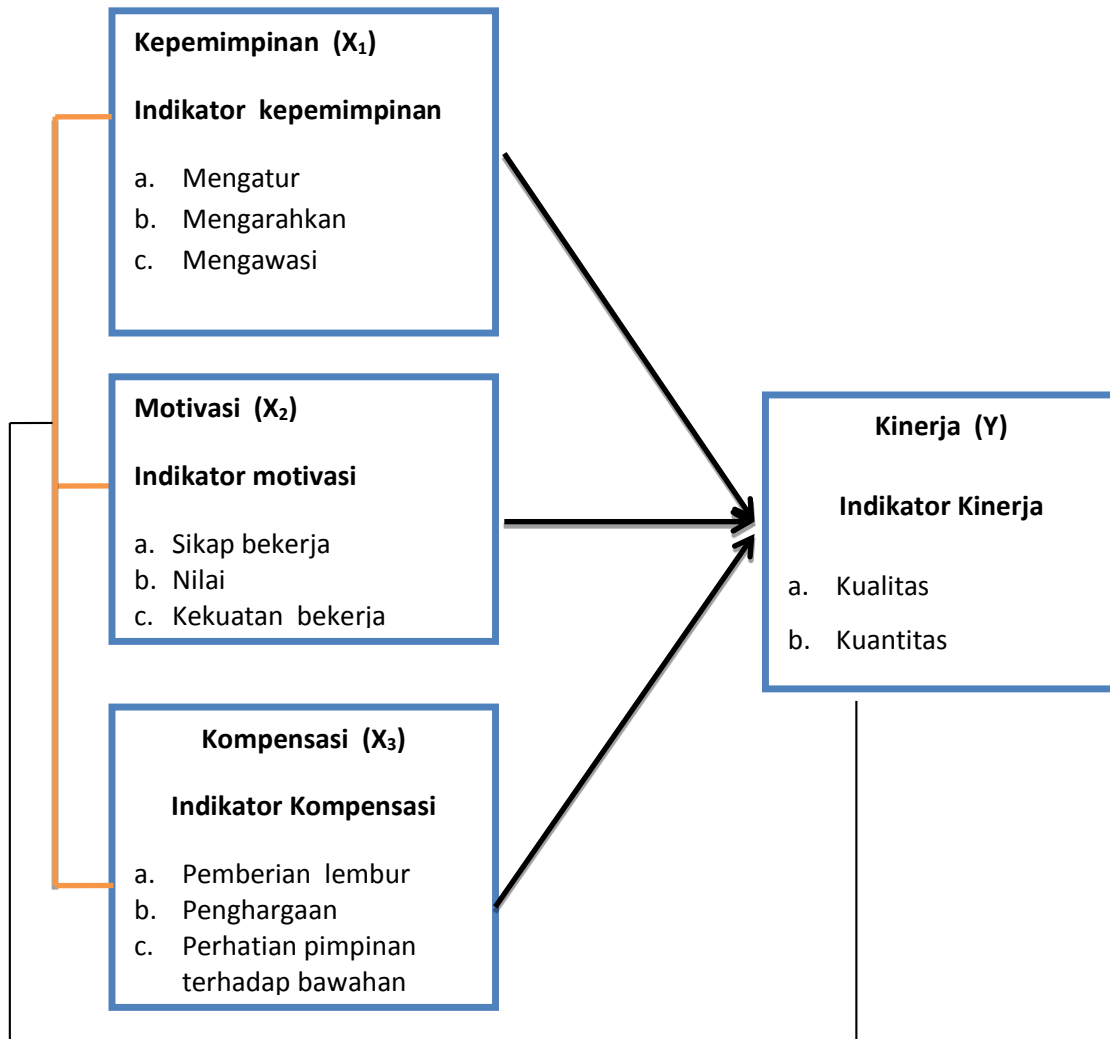
Salah satu modal utama yang dimiliki organisasi dalam menciptakan keunggulan yang kompetitif adalah sumber daya manusia yang merupakan elemen penting dalam suatu organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang unggul, handal dan terampil, pekerjaan yang dilakukan dapat mencapai hasil yang optimal. Untuk mencapai hasil yang optimal, organisasi memerlukan upaya dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Organisasi dapat memperoleh keunggulan yang kompetitif dengan memanfaatkan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia seperti pemberian kompensasi.

Pemberian kompensasi merupakan imbalan berupa finansial maupun non finansial yang diberikan organisasi sebagai balas jasa atas hasil kerja seseorang. Handoko (2010) mengemukakan bahwa kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Lebih lanjut dikatakan bahwa kompensasi adalah penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Kompensasi berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sistem kompensasi adalah suatu cara penggajian yang penetapannya besarnya jasa yang didasarkan system kompensasi ini cukup rumit, lama mengerjakannya, serta berapa banyak alat yang diperlukan. Jadi dalam sistem kompensasi pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung kecermatan kalkulasi mereka.

Berdasarkan uraian variabel-variabel diatas maka dapat diambil suatu kerangka pemikiran dan hipotesis sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut; Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2012). Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jeneponto.
2. Kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jeneponto.
3. Motivasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jeneponto.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan

untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor pegawai Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jeneponto. Waktu penelitian selama satu bulan yaitu bulan Desember 2020 sampai dengan Januari 2021.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	B	T	P (sig)
Constant	1.610	2.992	0.005
Kepemimpinan (X ₁),	0.255	3.100	0.003
Motivasi (X ₂)	0.397	4.626	0.000
Kompetensi(X ₃)	0.213	2.631	0.012

Sumber: data diolah, 2021

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 1,610 + 0,255 X_1 + 0,397 X_2 + 0,213 X_3$$

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan statistik t dan statistik F. Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen. Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu secara bersama-sama apakah variabel independen (kepemimpinan, motivasi dan kompetensi) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen

Uji t (Secara Parsial)

Tabel 2. Hasil uji t

Model	B	T	P (sig)
Constant	1.610	2.992	0.005
Kepemimpinan (X ₁),	0.255	3.100	0.003
Motivasi (X ₂)	0.397	4.626	0.000
Kompetensi (X ₃)	0.213	2.631	0.012

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jeneponto berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, maka disimpulkan H₁ diterima, artinya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jeneponto

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jeneponto berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H_1 diterima, artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jeneponto
3. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jeneponto berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$, maka disimpulkan H_1 diterima, artinya kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jeneponto

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 3. Hasil uji F

Model	Sum of Squars	Df	Mean square	F	P
Regression	142.085	3	47.362	135.573	0,000
Residual	15.022	43	0.349		
Total	157.106	46			

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3, didapatkan nilai F statistik sebesar 135.573 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jeneponto.

Sumber : Data Diolah, 2021

Uji Beta (Secara Dominan)

Tabel 4. Hasil uji beta

Model	Beta	Sig
Constanta		0.005
X ₁	0,314	0.003
X ₂	0,412	0.000
X ₃	0,281	0.012

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kepemimpinan, motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel motivasi (X₁).

Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 5. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.951	.904	.898	0.59105

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5. di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) pada sebesar 0,904, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan kompetensi(X3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,904 atau 90.4% variansi kinerja pegawai(Y) dipengaruhi oleh kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan kompetensi(X3). Sedangkan sisanya 9,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,255 koefisien ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh Julia (2012), Umar (2012) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Robbins (2010) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pengaruh antara pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh di dalam sebuah kelompok atau organisasi.

Sedangkan Kartini (1994) menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi dan menjaring jaringan komunikasi dan membawa pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Oleh karena thitung sebesar 3,006 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 2,006 yang berarti variabel Budaya Organisasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar.

Supratikno (2011:33) budaya organisasi di definisikan sebagai nilai-nilai dan norma-norma informal yang mengendalikan bagaimana individu-individu dan kelompok-kelompok didalam organisasi bersaling tindak satu sama lain dan bersaling tindak dengan para pihak diluar organisasi tersebut.

Menurut Ivancevich (2014:44) budaya organisasi adalah apa yang di persepsikan pegawai dan cara persepsi itu menciptakan pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi.

Menurut Kreitner (2005) dalam Koesmono (2010:167) budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota dari organisasi. Agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat di satukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya perekat sosial.

Berdasarkan beberapa definisi menurut penulis mengenai budaya organisasi di atas, dapat di simpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk memahami nilai-nilai yang ada dalam organisasi dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,397, koefisien ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh Julia (2012), Mulajaya (2013), Winardi (2012) dan Achua (2013) yang menemukan bahwa motivasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

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.

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 Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,213, koefisien ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh Achua (2013) yang menemukan bahwa kompetensi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi seseorang terhadap organisasi/organisasi seringkali menjadi isu yang sangat penting. Saking pentingnya hal tersebut, sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukkan unsur kompetensi sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu

jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti kompetensi secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga organisasi dapat berjalan secara efisien dan efektif. Dalam rangka memahami apa sebenarnya kompetensi individu terhadap organisasi/ organisasi, apa dampaknya bila kompetensi tersebut tidak diperoleh dan mengapa hal tersebut perlu dipahami, penulis mencoba menjelaskannya dalam artikel pendek ini.

Porter (Mowday, dkk, 1982:27) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu:

1. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
2. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
3. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Kompetensi, pada dasarnya mampu membentuk kepribadian dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi seseorang akan semakin tinggi pula prestasi dan produktivitasnya (kinerjanya) di dalam tugas tertentu. Seiring dengan anggapan di atas, data menunjukkan bahwa hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas-tugas administrasi, dalam arti meningkatkan prestasi kerja secara efisien dan efektif yang ditunjukkan pegawai dalam mengelola administrasi.

Variabel yang Paling Dominan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kepemimpinan, motivasi dan Kompetensi, secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jeneponto dan variabel yang dominan berpengaruh adalah variabel motivasi (X2).

Motivasi kerja yang tinggi ditandai oleh semangat atau kegiatan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Flippo (1981) 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. Armstrong (1998) menjelaskan bahwa meningkatkan motivasi dapat menghasilkan lebih banyak usaha yang diwujudkan dalam bentuk prestasi kerja

KESIMPULAN

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

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jeneponto.

2. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa tinggi motivasi akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jeneponto.
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin kompeten pegawai dalam bekerja akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jeneponto.
4. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa peningkatan kepemimpinan, motivasi dan kompetensi akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Jenepontosebesar 90,4%

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Personalia, Teknik dan Konsep Modern, Terjemahan, Edisi Ketiga*. Erlangga. Jakarta.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.
- Flippo, Edwin, B. (2013). *Manajemen Personalia, Jilid II*. Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2010). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, James, L., John, M. Ivancevich., dan James, H. Donnelly, Jr. (2012). *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses, Jilid III*. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Gitosudarmo, I., dan N. Sudito. (2014). *Manajemen Bisnis*. BPFE. Yogyakarta.
- Gopher, D., & Doncin, E. (2012). *Workload - An Examination of The Concept-Chapter 41. Handbook of Perception and Human Performance*. 2. 1 - 49.
- Hamalik, Oemar. (2011). *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hani. T, Handoko. (2010). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Irianto, J. (2010). *Isu-isu Strategis Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Insan Cendekia. Surabaya.
- Komaruddin. (2012). *Pengadaan Personalia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.