

## PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIRO ORGANISASI SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SULAWESI BARAT

Andri YB<sup>\*1</sup>, Reynilda<sup>2</sup>, Muhammad Idris<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>andriyb83@gmail.com, <sup>2</sup>reynilda@nobel.ac.id, <sup>3</sup>muhammadidris709@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk 1) Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. 2) Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. 3) Untuk menganalisis Variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial Kepemimpinan, Kompetensi, dan Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Ini berarti Kepemimpinan, Kompetensi, dan Budaya Organisasi mampu meningkatkan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Secara simultan Kepemimpinan, Kompetensi, dan Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh dominan Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

**Kata kunci :** Kepemimpinan, Kompetensi, Budaya Organisasi, dan kinerja

### ABSTRACT

*The study aims for 1) to analyze influences Leadership, competence and culture of the organization are partial to Performance of staff at the bureau of the secretariat organization west sulawesi province. 2) to analyze the influence of leadership, organizational competence and culture simultaneously on the performance of employees at the west sulawesi district secretariat organization. 3) to analyze which of the most dominant constitutions affected the performance of employees at the secretariat office in west sulawesi province.*

*Research concluded that: partial leadership, competence, and culture of the organization affect positive and significant performance of employees on employees of the bureau of the secretariat of western sulawesi province. This means that leadership, competence and culture of the organization are able to improve the performance of employees of the bureau of the secretariat dacrah province of west sulawesi. Simultaneously leadership, competence and cultural organizations affect both the positive and significant performance of employees at the bureau of the secretariat of western sulawesi province. Partial suggests that leadership variable predominates the performance of employees in the west sulawesi province of the secretariat organization, this suggests that the better leadership will increasingly improve the performance of employees in the secretarial bureau of the secretariat organization West sulawesi province,*

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

## PENDAHULUAN

Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 4 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah, tepatnya pada pasal 34 mengatakan bahwa Biro Organisasi mempunyai tugas membantu Asisten Administrasi Umum dalam penyiapan perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Kelembagaan dan Analisis Jabatan, Reformasi Birokrasi dan Akuntabilitas Kinerja dan Tatalaksana. Dalam melaksanakan tugas juga menjalankan fungsi yaitu:

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan daerah di bidang kelembagaan provinsi, kelembagaan kabupaten/kota dan analisis jabatan;
- b. Penyiapan bahan pengoordinasian perumusan kebijakan daerah di bidang kelembagaan provinsi, kelembagaan kabupaten/kota dan analisis jabatan;
- c. Penyiapan bahan pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah di bidang kelembagaan provinsi, kelembagaan kabupaten/kota dan analisis jabatan;
- d. Penyiapan bahan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kelembagaan provinsi, kelembagaan kabupaten/kota dan analisis jabatan;
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Biro Organisasi yang berkaitan dengan tugasnya;
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Pimpinan sesuai dengan tugas dan kewenangan.

Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan memiliki tanggungjawab penuh terhadap pekerjaannya, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja dan berjuang untuk merealisasikan rencana tersebut. Manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan organisasi, harapan jangka panjang dapat dikembangkan, budaya organisasi menjadi mapan, mendapatkan pegawai yang memiliki potensi menjadi pimpinan organisasi, dan keuntungan organisasi semakin meningkat.

Kinerja pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat pada tahun 2021-2022 cukup baik itu terlihat dari Realisasi Anggaran (99%), Evaluasi SPBE (peringkat 5 dari 42 Perangkat Daerah dengan nilai 94) dan Penilaian Akuntabilitas Kinerja menempati posisi pertama (predikat BB nilai 80,00) diantara semua Perangkat Daerah yang ada yang. Dengan kondisi tersebut terlihat ada faktor Kepemimpinan yang kuat sehingga mempengaruhi tercapainya target kinerja sesuai dengan rencana yang ada. Namun target kinerja masih bisa ditingkatkan lebih optimal sehingga menghasilkan output/outcome yang maksimal. Untuk meningkatkan kinerja diperlukan Sumber Daya Manusia mumpuni yang mempunyai kompetensi agar dapat melaksanakan pekerjaannya, agar mempunyai kemampuan dan ketetapan dalam menjabarkan tugas dan tanggung jawab secara maksimal

Peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain Kompetensi dan keterampilan itu sendiri, ketersediaan fasilitas, motivasi dari pimpinan, sistem kompensasi, volume pekerjaan yang diberikan, dan kerja sama rekan kerja (Hasibuan 2010).

Kepemimpinan pada hakikatnya adalah suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti: kepribadian (personality), kemampuan (ability) dan kesanggupan (capability). Kepemimpinan juga sebagai rangkaian kegiatan (activity) pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan (posisi) serta gaya

atau perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, pengikut, dan situasi. Pemimpin merupakan suatu aktivitas 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.

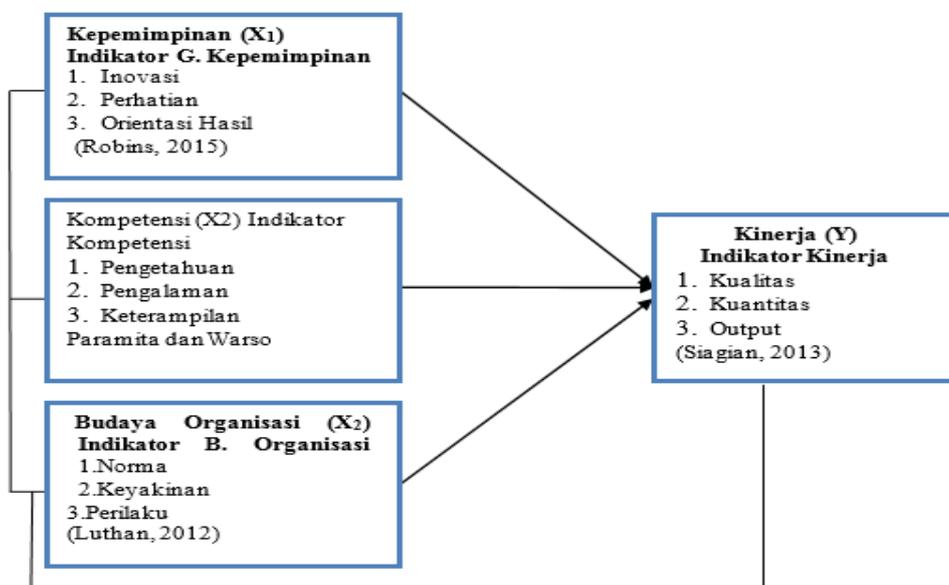
Kompetensi adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”.Selanjutnya disebutkan pula bahwa kompetensiseorang individu berasal dari latar belakang pendidikan dan pengalaman serta mengenali tugas-tugasnya. Wijono (2012) menambahkan bahwa kompetensi adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan penjelasan para ahli

diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensikerja merupakan tindakan seseorang yang dapat melakukan pekerjaan sesuai pengetahuan, latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimiliki dalam bidang pekerjaannya.

Budaya organisasi merupakan bentuk keyakinan, nilai, cara yang bisa dipelajari dalam organisasi. Budaya organisasi, adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Budaya organisasi merupakan hasil dari proses pembentukan perilaku serta dipengaruhi oleh konsep dan strategi yang diterapkan. Sehingga jika dipertanyakan apakah dengan budaya organisasi yang dibangun dan di konsep dengan maksimal akan mampu memberi pengaruh pada pembentukan suatu manajemen kinerja suatu perusahaan. Budaya organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi, semakin kuat budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi, begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini mengangkat **Pengaruh Kepemimpinan, kompetensi dan budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.**

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Berdasarkan kerangka berfikir diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, Kompetensi dan Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
2. Kepemimpinan, Kompetensi dan Budaya Organisasi berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat
3. Kepemimpinan berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survei yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2014). 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 pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Waktu penelitian satu bulan dimulai pada bulan April sampai dengan Mei 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Kantor Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat sebanyak 52 pegawai.

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2015) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2014) memberikan definisi bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampel jenuh, dengan menentukan seluruh populasi yaitu 52 pegawai.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitis, Uji realibilitas, Uji regresi liner berganda dan pengujian hipotesis melalui Uji t dan uji f serta koefesien determinasi ( R Square)

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	rhitung	Rtabel	Keterangan
<b>Kepemimpinan (X1)</b>			
X1.1	0,730	0,273	Valid
X1.2	0,459	0,273	Valid
X1.3	0,429	0,273	Valid
X1.4	0,802	0,273	Valid
X1.5	0,729	0,273	Valid
X1.6	0,735	0,273	Valid

Indikator	rhitung	Rtabel	Keterangan
<b>Kompetensi (X2)</b>			
X2.1	0,753	0,273	Valid
X2.2	0,789	0,273	Valid
X2.3	0,719	0,273	Valid
X2.4	0,629	0,273	Valid
X2.5	0,690	0,273	Valid
X2.6	0,634	0,273	Valid
<b>Budaya Organisasi(X3)</b>			
X3.1	0,743	0,273	Valid
X3.2	0,844	0,273	Valid
X3.3	0,838	0,273	Valid
X3.4	0,648	0,273	Valid
X3.5	0,843	0,273	Valid
X3.6	0,781	0,273	Valid
<b>Kinerja Pegawai (Y)</b>			
Y1	0,781	0,273	Valid
Y2	0,691	0,273	Valid
Y3	0,381	0,273	Valid
Y4	0,631	0,273	Valid
Y5	0,629	0,273	Valid
Y6	0,809	0,273	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan rtabel sebesar 0,273. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

### Uji reliabilitas

**Table 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alfa</i>	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,737	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,783	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,875	Reliabel
Kinerja (Y)	0,729	Reliabel

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	Thitung	Ttabel	Sig.
<i>Constant</i>	1,557			
Kepemimpinan (X1)	0,538	5,839	2,009	0,000

Variabel	Koefisien Regresi	Thitung	Ttabel	Sig.
Kompetensi (X2)	0,181	2,508	2,009	0,016
Budaya Organisasi(X3)	0,232	3,323	2,009	0,002

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

#### Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 1,557 + 0,538X_1 + 0,181X_2 + 0,232X_3$$

Dalam persamaan regresi diatas dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (Y) adalah sebesar 1,557. Artinya jika variabel Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2), dan Budaya Organisasi(X3) bernilai nol maka kinerja adalah sebesar 1,557.
2. Variabel Kepemimpinan (X1) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,538. Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan jika nilai Kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,538.
3. Variabel Kompetensi (X2) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,181. Artinya Kompetensi (X2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Kompetensi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,181.

#### Uji t (Secara Parsial)

**Tabel 5. Hasil Uji T (Uji Parsial)**

Variabel	Thitung	Signifikansi
Kepemimpinan(X1)	5,839	0,000
Kompetensi (X2)	2,508	0,016
Budaya Organisasi (X3)	3,323	0,002

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

- Berdasarkan tabel di atas maka pengaruh variabel dapat di jelaskan sebagai berikut:
1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Hasil pengujian Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai thitung sebesar 5,839 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,009. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung  $5,839 > 2,009$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Hasil pengujian Kompetensi (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,016 dengan nilai thitung sebesar 2,508 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,009. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung

2,508 > 2,009 dan nilai signifikansi  $0,016 < 0,05$ . Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Kompetensi (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Hasil pengujian Budaya Organisasi (X3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002 dengan nilai thitung sebesar 3,323 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,009. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung  $3,323 > 2,009$  dan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

**Uji F (Secara Simultan)**

**Tabel 6. Hasil Uji F (Uji Simultan)  
ANOVA<sup>a</sup>**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210.887	3	70.296	41.053	0.000b
	Residual	82.190	48	1.712		
	Total	293.077	51			

a. Dependent Variable: Total\_Y1

b. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X2, Total\_X1

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai fhitung sebesar 41,053 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai fhitung sebesar  $41,053 > f_{tabel}$  sebesar 2,56 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Kesimpulannya adalah secara simultan Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2) Budaya Organisasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

**Uji Beta (Uji Dominan)**

**Tabel 7. Hasil Uji Beta**

Variabel	Beta	Signifikansi
Kepemimpinan (X1)	0,560	0,000
Kompetensi (X2)	0,209	0,016
Budaya Organisasi (X3)	0,295	0,002

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2) dan Budaya Organisasi (X3) maka variabel berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada

Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat adalah variabel Kepemimpinan (X1) dengan nilai beta sebesar 0,560, kemudian variabel Budaya Organisasi (X3) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,295, dan variabel terendah adalah variabel Kompetensi (X2) dengan nilai 0,209.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 8. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.848a	0.720	0.702	1.309

a. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X2, Total\_X1

b. Dependent Variable: Total\_Y1

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan output SPSS pada tabel 8 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada sebesar 0,720 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2), Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,720 atau 72,0 %. Variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Kepemimpinan(X1), Kompetensi (X2), Budaya Organisasi(X3) Sedangkan sisanya 28,0% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

### PEMBAHASAN

#### 1. Kepemimpinan, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

##### a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Kepemimpinannilai thitung ( $5,839$ ) >  $t$  tabel ( $2,009$ ) dengan nilai yang signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Artinya secara parsial Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Abdullah, (2011) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Bulukumba. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pejabat. Penelitian dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan dan Diklat Daerah Kabupaten Bulukumba. Responden terdiri dari 100 PNS. data dianalisis dengan menggunakan metode Analisis Faktor dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor gaya kepemimpinan (X1), Budaya organisasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pejabat (Y). Sedangkan kepuasan kerja merupakan variabel dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Suci Yulia, 2020. Melakukan

penelitian dengan judul Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi secara sendiri-sendiri dan bersama-sama terhadap kinerja ASN pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkep, waktu penelitian selama 2 bulan, populasi dalam penelitian yaitu semua pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkep yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling sensus atau sampel jenuh, yaitu jumlah sampel merupakan semua populasi. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 30 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi secara sendiri-sendiri dan bersama-sama terhadap kinerja ASN Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkep, serta variabel kepemimpinan transformasional yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkep.

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan umum. Pengertian yang lebih tegas dan tajam dikemukakan oleh Dubrin bahwa kepemimpinan itu adalah kemampuan untuk menanamkan keyakinan dan memperoleh dukungan dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin memiliki karakteristik untuk menciptakan hal yang baru (selalu berinovasi). Gagasan-gagasan yang dimiliki oleh pemimpin merupakan gagasan sendiri tidak meniru ataupun menjiplak. Pemimpin selalu berupaya untuk mengembangkan apa yang ia lakukan. Percaya pada bawahan, dan selalu menanamkan kepercayaan pada anggota organisasi. Gagasannya memiliki perspektif jangka panjang. Ia bertanya pada bawahannya dengan pertanyaan apa dan mengapa?. Menentang status quo, tidak puas dengan apa yang ada.

**b. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat**

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Kompetensi nilai thitung (2,508) > ttabel (2,009) dengan nilai yang signifikan yaitu  $0,016 < 0,05$ . Artinya secara parsial Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Nurhaedah, 2020 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tipe Demokratis, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1). pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan pengembangan sumber daya Manusia secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang, 2). pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang, 3). mengetahui variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. Penentuan sampel menggunakan teknik proposional simple random dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu sebanyak 151 orang pegawai.

Kompetensi adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”.Selanjutnya disebutkan pula bahwa kompetensiseorang individu berasal dari latar belakang pendidikan dan pengalaman serta mengenali tugas-tugasnya. Wijono (2012) menambahkan bahwa kompetensi adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensikerja merupakan tindakan seseorang yang dapat melakukan pekerjaan sesuai pengetahuan, latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimiliki dalam bidang pekerjaannya.

Kompetensi sebagai Karakteristik yang menonjol dari seseorang individu yang berhubungan dengan kinerja efektif dan superior dalam suatu pekerjaan atau situasi. Menurut Lendi (2016) kompetensiadalah kesanggupan, kecakapan serta kekuatan seorang individu dalam melakukan pekerjaan dimana dalam pekerjaan itu membutuhkan mental berfikir guna dapat memecahkan masalah.

**c. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat**

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Budaya Organisasi nilai thitung ( $3,323$ ) > ttabel ( $2,009$ ) dengan nilai yang signifikan yaitu  $0,002 < 0,05$ . Artinya secara parsial Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Penelitian ini didukung oleh Penelitian Suci Yulia, 2020. Melakukan penelitian dengan judul Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi secara sendiri-sendiri dan bersama-sama terhadap kinerja ASN pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkep, waktu penelitian selama 2 bulan, populasi dalam penelitian yaitu semua pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkep yang berjumlah 30 orang.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Amran (2021), Melakukan Penelitian Dengan Melihat Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bulukumba. Hasil penelitian menunjukkan Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bulukumba. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner.

**2. Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Budaya Organisasi secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar 1,557 artinya jika nilai variabel bebas (Kepemimpinan, Kompetensi, dan budaya organisasi) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar 1,557. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Fhitung sebesar  $41,053 > Ftabel$  2,56. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Kepemimpinan, Kompetensi, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah

Provinsi Sulawesi Barat.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Silpa, (2020), Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Luwu Timur serta Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Luwu Timur.

### **3. Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai pada Pada Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat**

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2) dan Budaya Organisasi(X3) maka variable berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Pada Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat adalah variabel Kepemimpinan (X1) dengan nilai beta sebesar 0,560, kemudian variabel Budaya Organisasi (X3) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,295, dan variabel terendah adalah variabel Kompetensi (X2) dengan nilai 0,209.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Suci Yulia, 2020. Melakukan penelitian dengan judul Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi secara sendiri-sendiri dan bersama-sama terhadap kinerja ASN pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkep, waktu penelitian selama 2 bulan, populasi dalam penelitian yaitu semua pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkep yang berjumlah 30 orang.

### **KESIMPULAN**

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

1. Kepemimpinan, Kompetensi, dan Budaya Organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
2. Kepemimpinan, Kompetensi, dan Budaya Organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
3. Variabel Kepemimpinan merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai Pada Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

### **DAFTAR PUSTAKA**

As'ad, Moh. (2005). Psikologi Industri. Yogyakarta. Liberty.

Byant., and White. (2006). Human Resource Management. Illinois. Irwin.

Cushway., & Lodge. (2000). Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). PT. Ilex Media Komputindo. Jakarta.

- Firman, A., & Inrawati, N. (2023). The Impact of the Recruitment Process on Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(2). <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v1i2.75>
- Gomes, Cardose, Faustino. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi: Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan., dan Blanchard, Ken. (2009). *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Hidayat, A. I., Khaer, A. U., Firman, A., & Latief, F. (2023). Optimalisasi Fasilitas Digital Sebagai Penguatan BUMDes Desa Salemba Kecamatan Ujung Loe Kabupaten Bulukumba. *Nobel Community Services Journal*, 3(1), 29–33. <https://doi.org/10.37476/ncsj.v3i1.4191>
- Indrawidjaya, Adam. (1986). *Perilaku Organisasi*, Sinar Baru Bandung. Jamaluddin. 2003. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Pemda Kabupaten Sidenreng Rappang. Skripsi. Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin, Tidak dipublikasikan.
- Mangku, Prawira, Syafri. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Edisi I. Program Pasca Sarjana, IB. Bogor.
- Muh. Anwar. (2004). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Wajo. Skripsi . Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin, Tidak dipublikasikan.
- Peppard, Joe., dan Rowland, Philip. (1997). *The Essence Of Business Process Re-Engineering Terjemahan*. Andi. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen, P. (1990). *Organization Theory, Structure, Design and Application*. Third edition. Prentice Hall Internasional Edition. New Jersey, USA.
- Roslina, Alam. (2004). *Materi Kuliah Budaya Organisasi*. Universitas Muslim Indonesia. Tidak dipublikasikan.
- Ruky. (2009). *Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Siagian, S.P. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Thoha. (2007). *Perspektif Prilaku Organisasi*. Rajawali Pres. Jakarta.
- Umar, Husen. (2000). *Business and Introduction*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.