

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIRO PENGADAAN BARANG DAN JASA SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SULAWESI BARAT

Deden Hari Sumantry^{*1}, Hernawan², Harlindah Harniati Arfan³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia

E-mail: ^{*1}den.osauruz@gmail.com, ²hernawan63@gmail.com, ³harlindah@stienobel-indonesia.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Biro Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Populasi penelitian adalah semua pegawai di Biro Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 71 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dan hanya variabel kompetensi yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Biro Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompetensi dan Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership, organizational culture and competence on the performance of employees of the Bureau of Procurement of Goods and Services of the Regional Secretariat of West Sulawesi Province. This research approach uses survey research and uses a questionnaire as the main data collection tool. The research population was all employees at the Bureau of Procurement of Goods and Services of the Regional Secretariat of West Sulawesi Province, totaling 71 people.

The results showed that the Leadership and Organizational Culture variables did not have a significant effect on performance variables and only competency variables had a positive and significant effect on employee performance at the Bureau of Procurement of Goods and Services at the Regional Secretariat of West Sulawesi Province. Simultaneous test results show that the variables of leadership, organizational culture and competence together have a positive and significant effect on the performance of employees of the Bureau of Procurement of Goods and Services of the Regional Secretariat of West Sulawesi Province.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Competency and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa (UKPBJ) merupakan unit kerja di Kementerian/Lembaga /Pemerintah Daerah yang menjadi pusat keunggulan pengadaan barang/jasa berdasarkan Peraturan LKPP (Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/jasa Pemerintah) nomor 10 tahun 2021 tentang UKPBJ merupakan aturan pelaksanaan pasal 73 ayat (5), pasal 75, pasal 91 ayat (1) huruf u Peraturan Presiden Nomor 16 tahun 2018 tentang Pengadaan barang/Jasa Pemerintah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 12 tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 16 tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, perlu menetapkan peraturan Lembaga Barang/Jasa Pemerintah tentang unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa (UKPBJ).

Tahun 2018, Menteri Dalam Negeri mengeluarkan peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 112 tahun 2018 tentang Pembentukan Unit Kerja Pengadaan barang/jasa di lingkungan pemerintah daerah provinsi dan kabupaten kota, yang mana pada pasal 5 ayat (2) berbunyi UKPBJ daerah Provinsi kelas A sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, diwadahi dalam bentuk Biro. Dan pasal 5 ayat (2) yang berbunyi nomenklatur UKPBJ Daerah provinsi kelas A sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yaitu Biro Pengadaan Barang/Jasa. Dan hal ini mendasari keluarnya Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 32 tahun 2020 tentang Kedudukan tugas dan fungsi susunan organisasi serta tata kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang mana telah termaktub pembentukan Biro Pengadaan barang dan jasa dan secara resmi berdiri sendiri pada tanggal 8 januari 2021.

Sebagai Organisasi Perangkat daerah yang baru terbentuk, Biro Pengadaan Barang dan Jasa mempunyai tugas menyelenggarakan dukungan pengadaan Barang/Jasa pemerintah daerah di Provinsi Sulawesi Barat, sebagaimana tertuang dalam pasal 3 ayat (2) Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia nomor 112 tahun 2018 yang menguraikan fungsi Biro pengadaan barang jasa sebagai berikut:

- a) Pengelolaan pengadaan barang/jasa
- b) Pengelolaan layanan pengadaan secara elektronik
- c) Pembinaan dan advokasi pengadaan barang/jasa, dan
- d) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala daerah yang berkaitan dengan tugas dan fungsi.

Melihat besarnya tugas yang diemban, Biro Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat berusaha berkontribusi positif untuk melaksanakan pelayanan kepada masyarakat di bidang pengadaan barang/jasa. Tentunya dalam melaksanakan pelayanan yang dimaksud seyogyanya harus ditopang oleh organisasi yang tertata dengan baik.

Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia yang dalam tata pemerintahan umumnya disebut dengan pegawai. Oleh karena itu pegawai merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai tujuan dimaksud, organisasi harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja.

Sebagai organisasi sektor publik, ukuran kinerja menjadi sangat penting sebagai tolak ukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang sebelumnya ditetapkan. Pengukuran kinerja berfungsi untuk menilai apakah masyarakat puas dengan kinerja pelayanan yang ada. Pengukuran kinerja dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja, agar lebih sistematis menuju ke arah yang benar untuk mencapai tujuan organisasi pada layanan sektor publik.

Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi. Dukungan dari organisasi berupa pengarahan dari seorang pemimpin, motivasi yang diberikan sebagai penyemangat pegawai, tata tertib yang diterapkan, suasana kerja yang nyaman dan dukungan sumber daya seperti,

memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai sangat diperlukan untuk kinerja pegawai.

Menurut Girniawan (2019) bahwa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Patola (2011) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan dalam mempengaruhi yang dimiliki seorang pimpinan dalam menentukan cara yang digunakan pegawai dalam mencapai hasil kerja. Hal ini didasarkan pada argument yang menyatakan bahwa seorang pemimpin memiliki otoritas dalam merencanakan, mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengawasi perilaku pegawai sesuai dengan fungsi dari manajemen. Seorang pemimpin dianggap baik jika mau menerima adanya perubahan, mau menerima kritik dan saran dari bawahan secara terbuka, dan sering memperhatikan kesejahteraan mereka. Pemimpin organisasi dapat mempengaruhi perilaku dengan cara menciptakan sistem dan proses organisasi yang sesuai kebutuhan, baik kebutuhan individu, kebutuhan kelompok maupun kebutuhan organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah Budaya Organisasi (Zarvedi, 2016). Menurut Robbins (2011) bahwa kekuatan budaya organisasi akan menghasilkan kinerja organisasi yang baik, karena anggapannya bahwa budaya yang kuat adalah budaya yang menanamkan nilai-nilai utama secara kokoh dan diterima secara luas di kalangan para pegawai. Semakin tinggi tingkat penerimaan para pegawai terhadap nilai-nilai pokok organisasi dan semakin besar komitmen mereka pada nilai-nilai tersebut dan semakin kuat budaya organisasinya. Hal ini diartikan jika nilai pokok organisasi dapat dipahami secara jelas dan diterima secara luas oleh para pegawai, maka para pegawai tersebut akan mengetahui apa yang harus dikerjakannya dan apa yang bisa diharapkan dari diri mereka, sehingga mereka selalu bertindak dengan cepat untuk mengatasi berbagai permasalahan yang ada, dan jika sebuah organisasi memiliki budaya yang kuat maka para pegawai akan memberikan kesetiaan yang lebih besar dibandingkan para pegawai dalam organisasi yang memiliki budaya lemah. Kesetiaan inilah yang akan menjadikan komitmen para pegawai untuk tetap berada pada organisasi dan bekerja serta mengabdikan diri untuk organisasinya.

Kemudian, faktor kompetensi juga menjadi penentu dalam meningkatkan kinerja pegawai (Girniawan, 2019). Menurut Wibowo (2016: 324) bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan dan melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi pegawai merupakan kemampuan seseorang pegawai dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak. Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya dalam melaksanakan kewajiban kewajibannya dapat dipertanggung jawabkan secara layak. Pemahaman mengenai kinerja pegawai, dalam kaitan ini yaitu seluruh pegawai dalam organisasi dapat berperan secara efektif dalam melaksanakan pekerjaan. Tugas dan fungsi atau tanggung jawab yang diembannya dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana dan tepat pada sasaran sesuai dengan yang diinginkan. Artinya, didalam interaksi bekerja tumbuh suatu keharmonisan antara tanggung jawab pegawai, pimpinan dan kebijakan-kebijakan yang akan dilaksanakan sejalan dengan tujuan yang disepakati bersama yang berorientasi pada hasil kerja pegawai. Oleh karena itu, perlu diantisipasi atau dihindarkan adanya pelemparan tanggung jawab yang tumpang tindih dan tidak efektif. Hal ini bisa terjadi karena diakibatkan adanya ketidakjelasan wewenang dan tanggung jawab atas beban pekerjaan yang diemban. Optimalisasi kinerja yang

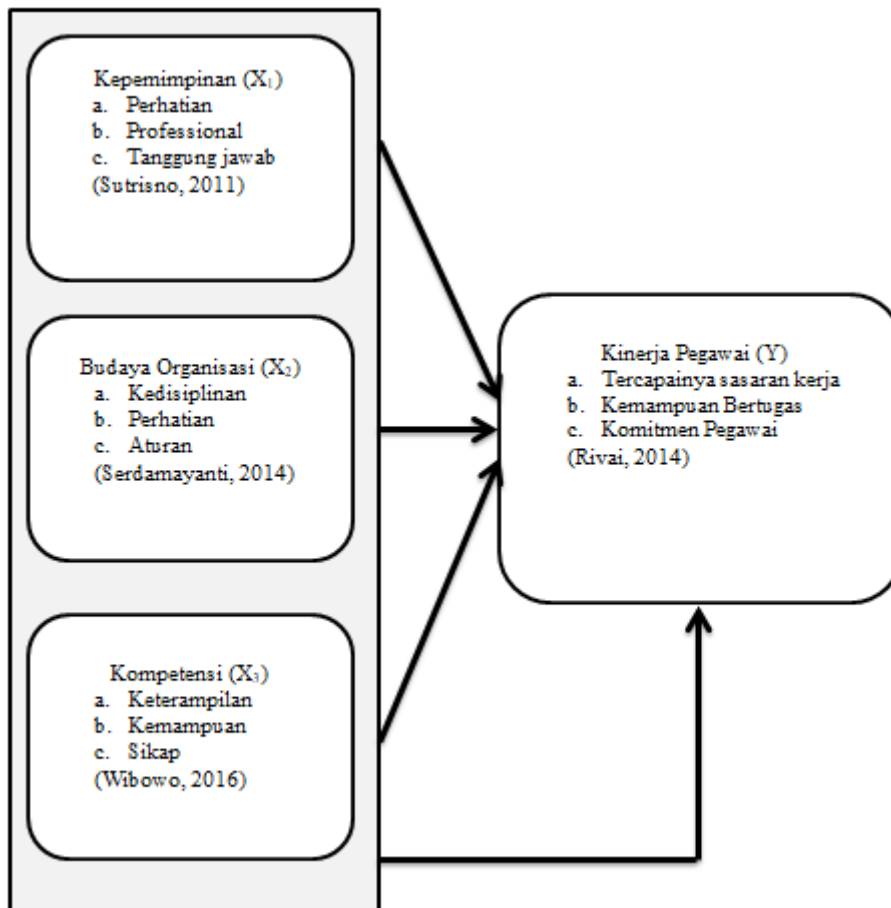
dimaksud memiliki tujuan, agar para pegawai dapat bekerja secara proporsional, efektif dan efisien terutama dalam proses implementasi kebijakan yang ada dalam organisasi atau institusinya sesuai dengan rencana program agar tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai, khususnya di lingkungan Biro Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Berdasarkan fenomena yang telah di uraikan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Pengadaan Barang Dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Kerangka Konseptual

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

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Adapun Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
3. Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebab data disajikan dalam bentuk angka. Menurut Sugiyono (2015), penelitian kuantitatif adalah pendekatan dengan menggunakan angka, termasuk pengumpulan data menggunakan kuesioner, menafsirkan data menggunakan alat statistik dan menyimpulkan hasil penelitian. Pendekatan kuantitatif menggunakan pendekatan deduktif-induktif karena berangkat pada kerangka teori, gagasan para ahli, serta penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian kuantitatif pada umumnya adalah pengembangan penelitian atau pengujian kembali untuk membuktikan derajat kebenaran sebuah fenomena

Penelitian dilaksanakan di Kantor Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang beralamatkan di Jalan Haji Abdul Malik Pattana Endeng, Kompleks Perkantoran Gubernur Sulawesi Barat, Kabupaten Mamuju Sulawesi Barat . Adapun waktu penelitian berlangsung selama 2 (dua) bulan yaitu dari bulan Mei sampai dengan bulan Juni tahun 2023.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Non ASN pada Kantor Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Yaitu sebanyak 72 orang , dengan uraian 39 orang ASN, yang terdiri dari 24 laki-laki dan 15 perempuan serta 33 orang Non ASN.yang terdiri dari 16 orang laki-laki dan 17 orang perempuan.

Sampel dalam penelitian ini diolah berdasarkan prinsip pengambilan sampel jenuh artinya semua populasi menjadi sampel penelitian yaitu seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Non ASN dikurangi 1 yakni Kepala Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat karena merupakan salah satu objek dalam penelitian ini. Jadi jumlah responden di Penelitian ini Yaitu sebanyak 71 orang , dengan uraian 39 orang laki-laki dan 32 orang perempuan.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah observasi, kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (r^2).

HASI PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tes validitas digunakan agar mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu, uji validasi dalam penelitian ini berdasarkan nilai korelasi setiap item pernyataan terhadap skor total variabel dengan kriteria korelasi (r hitung) lebih besar dari nilai table ($df=N-2$, $N=71$, $\alpha = 5\%$).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

Pernyataan	Item	Nilai Korelasi	Nilai R tabel	Keterangan
Pemimpin mendorong pegawai untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian yang sesuai dengan jobdesk yang dikerjakan	X1_1	0,868	0,233	VALID
Pemimpin selalu memberikan perhatian dan	X1_2	0,886	0,233	VALID

Pernyataan	Item	Nilai Korelasi	Nilai R tabel	Keterangan
motivasi untuk giat dalam bekerja				
Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada pegawai mengenai strategi yang akan dilakukan	X1_3	0,835	0,233	VALID
Pemimpin mampu mendorong para pegawai untuk memiliki tekad dalam menyelesaikan tugas dengan tuntas	X1_4	0,857	0,233	VALID
Pemimpin mampu menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan organisasi yang lebih baik	X1_5	0,840	0,233	VALID

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Dari hasil yang terlihat pada tabel 1, maka terlihat bahwa nilai r hitung $>$ nilai r pada DF $(71-2) = 0,233$. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner untuk variabel kepemimpinan adalah valid atau bisa mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Pernyataan	Item	Nilai Korelasi	Nilai R tabel	Keterangan
Saya lebih mengedepankan visi dan misi organisasi daripada kepentingan pribadi	X2_1	0,525	0,233	VALID
Organisasi mempertahankan pegawai yang memiliki potensi serta memberikan penghargaan yang ditekankan pada upaya individual	X2_2	0,450	0,233	VALID
Organisasi tidak hanya menekankan pada hasil, tapi juga proses usaha untuk mencapai hasil yang optimal oleh pegawai	X2_3	0,748	0,233	VALID
Organisasi mampu menganalisis pekerjaan yang pegawai lakukan, sehingga menghasilkan output pekerjaan yang optimal.	X2_4	0,796	0,233	VALID
jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu	X2_5	0,674	0,233	VALID

Pernyataan	Item	Nilai Korelasi	Nilai R tabel	Keterangan
diselesaikan secara bersama-sama				

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Dari hasil yang terlihat pada table 2, maka terlihat bahwa nilai r hitung $>$ nilai r pada $DF (71-2) = 0,233$. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner untuk variabel Budaya Organisasi adalah valid atau bisa mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kompetensi

Pernyataan	Item	Nilai Korelasi	Nilai R tabel	Keterangan
Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya memahami tugas dan tanggung jawab sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	X3_1	0,610	0,233	VALID
Dalam bekerja, saya selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku	X3_2	0,688	0,233	VALID
Kemampuan menjaga emosi membantu dalam membina hubungan baik dengan teman sejawat	X3_3	0,802	0,233	VALID
Saya mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini dan pengembangan karir kedepannya	X3_4	0,745	0,233	VALID
Program peningkatan keterampilan yang diikuti membantu dalam meningkatkan kompetensi	X3_5	0,750	0,233	VALID

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Dari hasil yang terlihat pada table 3, maka terlihat bahwa nilai r hitung $>$ nilai r pada $DF (71-2) = 0,233$. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner untuk variabel Kompetensi adalah valid atau bisa mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Pernyataan	Item	Nilai Korelasi	Nilai R tabel	Keterangan
Saya selalu mencapai hasil kinerja sesuai dengan harapan dan standar dari organisasi	Y1	0,767	0,233	VALID

Pernyataan	Item	Nilai Korelasi	Nilai R tabel	Keterangan
Saya memiliki sikap dan perilaku kerja dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja dan unit kerja atau instansi lain	Y2	0,817	0,233	VALID
Saya sanggup mentaati kewajiban serta menghindari larangan yang ditentukan dalam perundang-undangan dan peraturan lain yang mengatur terkait kedinasan yang apabila dilanggar atau tidak ditaati akan dijatuhi hukuman disiplin.	Y3	0,804	0,233	VALID
Saya memiliki kemampuan dan kemauan untuk memotivasi dan mempengaruhi orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi	Y4	0,705	0,233	VALID
Saya menyadari bahwa mencintai pekerjaan dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai	Y5	0,566	0,233	VALID

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Dari hasil yang terlihat pada table 4, maka terlihat bahwa nilai r hitung $>$ nilai r pada DF $(71-2) = 0,233$. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner untuk variabel Kinerja Pegawai adalah valid atau bisa mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan instrument kuesioner. Instrument kuesioner yang digunakan merupakan pengembangan dari hasil penelitian sebelumnya sehingga perlu diuji kehandalannya. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$. Uji reliabilitas dalam penelitian ini mengacu pada Cronbach alpha setiap variabel diamati

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan	X1	0,907	0,60	Reliabel

Variabel	Item	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Budaya Organisasi	X2	0,633	0,60	Reliabel
Kompetensi	X3	0,763	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	Y1	0,781	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Kriteria uji reliabilitas yaitu nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Berdasar tabel 5 maka dapat diketahui bahwa setiap variabel yang diamati telah memenuhi kriteria reliabilitas dimana nilai Cronbach Alpha tertinggi pada variabel kinerja pegawai dan terendah pada variabel Kompetensi, sehingga dapat disimpulkan kalau variabel yang digunakan semuanya dinyatakan handal sebagai alat ukur.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Adapun program yang digunakan Dalam melakukan analisis regresi berganda adalah program IBM SPSS for Windows versi 26. Dari analisis tersebut diperoleh hasil seperti pada table 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	11.984	2.473		4.847
	Kepemimpinan	-.081	.102	-.111	-.794
	Budaya Organisasi	-.012	.130	-.013	-.093
	Kompetensi	.533	.113	.567	4.736
					Sig.

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Merujuk pada tabel 6, maka didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

- Nilai konstanta memiliki nilai positif sebesar 11,984. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kompetensi (X3) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Pegawai adalah 11,984
- Nilai koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan (X1) yaitu sebesar -0,081. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh negative (berlawanan arah) antara variabel Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai. Hal ini artinya jika variabel Kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1%, maka sebaliknya variabel Kinerja Pegawai akan

- mengalami penurunan sebesar 0,081. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap konstan
- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi (X2) yaitu sebesar -0,012. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh negative (berlawanan arah) antara variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai. Hal ini berarti jika variabel Budaya organisasi mengalami kenaikan 1%, maka sebaliknya variabel Kinerja Pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,012. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap konstan.
 - d. Nilai koefisien regresi untuk variabel Kompetensi (X3) memiliki nilai positif sebesar 0,533. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Kompetensi mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,533 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Tanda positif yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel. Apakah variabel Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kompetensi (X3) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), adapun dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika signifikansi $< 0,05$ artinya variabel X berpengaruh terhadap Variabel Y
- Jika signifikansi $> 0,05$ artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y
- Jika nilai t hitung $> t$ table, maka variabel X berpengaruh terhadap variabel Y
- Jika nilai t hitung $< t$ table, maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y

Rumus yang digunakan $df=n-k$

$K=3, n=71$. taraf signifikansi (2 sisi), $\text{sig}=5\%$

$Df= 71-3=6$

Hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel 6 diatas, adapun hasil uji t (parsial) adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kepemimpinan

Hasil pengujian diperoleh nilai t pada variabel kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung sebesar $-0,794 < t$ table 1,995 dan nilai signifikansi sebesar 0,430, dapat disimpulkan bahwa $0,430 > 0,05$. Ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai serta variabel Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima serta H_a ditolak, dengan demikian maka Kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

2. Variabel Budaya Organisasi

Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai t hitung sebesar $-0,093 < t$ table 1,995 dan nilai signifikansi sebesar 0,926, dapat disimpulkan bahwa $0,926 > 0,05$. Ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai serta variabel Budaya Organisasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai. Dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian maka Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai.

3. Variabel Kompetensi

Hasil pengujian variabel Kompetensi memiliki nilai hitung t sebesar $4,736 > 1,995$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh terhadap variabel kinerja

pegawai dan hasil signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Uji f digunakan untuk apakah variabel independen dalam hal ini kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Biro Pengadaan barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Tabel 7. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93.056	3	31.019	8.297	.000 ^b
	Residual	250.493	67	3.739		
	Total	343.549	70			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan

Hasil pengolahan diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung = 8.297 sedangkan F table sebesar 2,74. $8,297 > 2,74$. Ini menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F table, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y (kinerja pegawai). serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel Kepemimpinan, variabel budaya organisasi dan variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.520 ^a	.271	.238	1.934

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan nilai pada kolom R square yakni sebesar 0,271 maka ketetapan model regresi linear berganda yaitu sebesar 27,1%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 27,1% kinerja pegawai di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat dipengaruhi oleh kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Analisis statistic model regresi linear berganda terkait hubungan Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai menunjukkan nilai t hitung sebesar -0,794 dan nilai signifikansi 0,430. Nilai t hitung yang diperoleh lebih kecil dibandingkan nilai t table yaitu 1,995 serta nilai signifikasnsi yang lebih besar dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa

kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Pemimpin di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat memiliki ciri kepemimpinan transformasional, yakni memiliki sikap banyak mengarahkan dan memberikan dukungan kepada bawahannya untuk menyadari pentingnya hasil kerja untuk kepentingan organisasi. Namun pemimpin agak kurang memiliki gaya kharismatik yang bersedia menjelaskan tentang keputusan serta kebijakan yang akan diambilnya. Dengan kedua gaya kepemimpinan di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat kurang optimal dalam mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai karena belum dapat melihat keberhasilan dalam hubungan pegawai dengan pimpinan mereka.

Secara empiris, hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Musdalifah (2022) yang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang”. dari penelitian tersebut mengemukakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Sitti Rahmania (2021) yang melakukan penelitian dengan judul “pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kab. Kepulauan Selayar” dan mengambil kesimpulan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang mana dibuktikan dari nilai t hitung yang lebih besar dari t table. Nilai signifikansi lebih $0,000 < 0,05$. Itu berarti koefisien regresi pada variabel kepemimpinannya berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Achmad et al., 2024) menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien regresi sebesar $0,431$ ($p < 0,001$). Hasil pengujian tersebut menyimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel kepemimpinan (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Luwu, sehingga meskipun kepemimpinan mengalami peningkatan tidak akan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Persepsi responden terhadap Kepemimpinan termasuk kepada kecenderungan yang tidak begitu baik. Dilihat dari aspek yang menonjol dalam kepemimpinan pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat yakni selalu memberikan perhatian serta motivasi agar senantiasa giat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Dapat berkomunikasi dengan baik kepada bawahan terkait strategi yang ingin dilakukan untuk menjalankan roda organisasi dengan baik. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam menentukan kesuksesan dan kegagalan pencapaian kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Analisis statistik dengan model regresi linear berganda pada hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai menunjukkan nilai t hitung sebesar $-0,093$ dan nilai signifikansi sebesar $0,926$. Nilai t hitung yang diperoleh tersebut lebih kecil dibandingkan nilai t table $1,995$ serta nilai signifikansi yang lebih besar dari $0,05$ sehingga ditarik kesimpulan bahwa Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Budaya Organisasi yang ada di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat belum sepenuhnya mampu menciptakan rasa aman dan nyaman bekerja pada setiap pegawai sehingga kinerja satuan kerja tidak optimal. Meskipun hasil penilaian Reformasi Birokrasi tahun 2022 sebesar 82,04% atau masuk dalam kategori baik tetapi Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat secara organisasi belum masuk kategori matang.

Secara empiris, hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Suherdi (2022) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap kinerja pegawai Kantor Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sulawesi Barat” yang mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Penelitian Sitti Rahmania (2021) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Tolobali (2021) menemukan bahwa Budaya Organisasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin baik juga kinerja pegawai. Sebaliknya bila budaya organisasi semakin kurang baik maka kinerja pegawai akan semakin menurun. Budaya Organisasi dikelola dengan baik akan berpengaruh sebagai pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Karena budaya organisasi yang positif akan menarik kinerja organisasi untuk mendukung tercapainya tujuan-tujuan organisasi.

Namun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Muchtar Lamo (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dimaknai bahwa perubahan budaya organisasi tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Persepsi mayoritas responden terhadap Budaya Organisasi termasuk pada kategori tidak begitu baik. Aspek yang menonjol dalam Budaya Organisasi pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat yaitu dalam hal penyelesaian permasalahan yang terjadi diselesaikan secara bersama-sama. Budaya Organisasi juga menjadi pegangan/pondasi dasar bagi pegawai dalam mengikuti aturan yang berlaku, sehingga norma-norma yang berlaku tersebut menjadi sumber pengarahan pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Analisis statistik dengan model regresi linear berganda pada hubungan Kompetensi dan Kinerja Pegawai menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,736 dan nilai signifikansi 0,000. Nilai hitung yang diperoleh tersebut lebih besar daripada nilai t table yaitu 1,995 serta nilai signifikansi lebih kecil daripada tingkat kesalahan yang ditetapkan yaitu $\alpha=5\%$ atau 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Mengacu pada koefisien regresinya 0,533 maka dapat diinterpretasikan bahwa setiap peningkatan Kompetensi maka berpeluang meningkatkan kinerja pegawai di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Kompetensi merupakan kekuatan melakukan suatu pekerjaan juga kegiatan yang didasari juga kemampuan dan tugas yang relevan dan didorong pula oleh sikap kerja serta dituntut oleh kegiatan sesuai standar yang ditetapkan.

Secara empiris, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Kadek Sronongsih (2021) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, motivasi dan disiplin kerja

terhadap kinerja kelompok kerja pemilihan penyedia barang/jasa di Pemerintah Kota Parepare” mengemukakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Muchtar Lamo (2020) dalam penelitian berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai LPP TVRI” menyatakan dalam penelitiannya bahwa Kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai,

Pendapat responden mayoritas positif terhadap Kompetensi. Aspek yang menonjol dalam Kompetensi pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat yaitu kemampuan yang pegawai miliki dalam memahami tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Secara teori kompetensi memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai. Semakin baik suatu kompetensi maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai, begitupun sebaliknya apabila kompetensi pegawai di suatu organisasi rendah maka kinerjanya pun juga akan rendah.

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan variabel independen yang diteliti, yakni Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Musdalifah (2022) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidendeng Rappang yang mengemukakan bahwa variabel independen berpengaruh serentak terhadap variabel dependen.

Pihak yang terlibat dalam manajemen sumber daya manusia di Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat perlu meninjau faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja secara holistic dan komprehensif. Berdasarkan hasil uji simultan yang diperoleh maka untuk mencapai peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan perbaikan pada ketiga variabel yang diteliti yakni Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi. Peningkatan kinerja melalui pendekatan pada ketiga variabel tersebut dapat memberi hasil lebih cepat apabila dilakukan secara simultan.

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yakni sebagai berikut :

1. Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
2. Budaya Organisasi tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
3. Kompetensi Mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
4. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Variabel Budaya Organisasi dan Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai.

SARAN

Saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil riset serta kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan peran kepemimpinan pada Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat melalui cara:
 - a. Menyampaikan ide atau gagasan kreatif berkaitan dengan pekerjaan.
2. Meningkatkan kemampuan konseptual dan komunikasi verbal
3. Mitigasi resiko dengan cepat dan tepat
4. Lebih memberikan perhatian secara intens pada semua pegawai.
2. Lebih menguatkan Budaya Organisasi yang mampu mendorong pencapaian visi dan misi serta menyempurnakan budaya organisasi yang penting tapi belum dilaksanakan sepenuhnya oleh pegawai.
3. Biro Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat wajib menganggarkan pelatihan secara terstruktur dan berkesinambungan bagi pegawainya guna meningkatkan kompetensi.
4. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang relevan terhadap kinerja agar dapat meningkatkan akurasi model ataupun menggunakan pendekatan penelitian yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, A., Hidayat, M., & D, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Inspektorat Kabupaten Luwu. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(2), Article 2. <https://doi.org/10.37476/jbk.v13i2.4843>
- Ariadi, S. (2012). *(Korelasi Ganda) Multiple Correlation*. Yogyakarta: Universitas Negeri. Yogyakarta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Faisal. (2005). *Pengaruh Insentif Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan*. Yogyakarta: FE-UGM.
- Fathoni. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hartanto. (2015). *Psikologi Ekonomi dan Konsumen*. Penerbit Bagian Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi. Depok: Universitas Indonesia.
- Hartono, J. (2015). *PLS (Partial Least Square) – Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta.
- Kadarisman, M. (2017). *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke-14*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Santoso, S. (2012). *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Sedamayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika.
- Sudarmanto. (2012). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.