

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO PEREKONOMIAN DAN ADMINISTRASI PEMBANGUNAN PROVINSI SULAWESI BARAT

Fadilah^{*1}, Abdul Khalik², Abdullah³

^{*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}fadilahdilah431@gmail.com, ²khalik@stienobel-indonesia.ac.id, ³abdullah@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi secara partial terhadap kinerja pegawai, menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai, menguji dan menganalisis variabel yang memiliki pengaruh secara dominan terhadap kinerja pegawai pada pada Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Provinsi Sulawesi Barat.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey. Penelitian dilakukan di Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Provinsi Sulawesi Barat. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan April 2023 hingga bulan Mei 2023. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Provinsi Sulawesi Barat. Penentuan sampel dalam penelitian ini dengan cara *Total sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 49 orang.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa (1) secara parsial variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan $t_{hitung} = 2.447; 2.288; 2.509 > t_{tabel} = 1.67943$, (2) secara simultan variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dimana $F_{hitung} = 23,409 > F_{tabel} = 2,81$ (3) Kompetensi memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Provinsi Sulawesi Barat dilihat dari nilai Beta yaitu 0,335 (33,5%).

Kata kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompetensi, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the influence of Leadership, Organizational Culture and Competence partially on employee performance, test and analyze the influence of Leadership, Organizational Culture and Competence simultaneously on employee performance, test and analyze variables that have a dominant influence on employee performance at the Bureau Economy and Development Administration of West Sulawesi Province.

This research approach uses survey research. The research was conducted at the Bureau of Economics and Development Administration in West Sulawesi Province. The time of the research was conducted from April 2023 to May 2023. The research population was all employees at the Bureau of Economics and Development Administration of West Sulawesi Province. Determination of the sample in this study by means of total sampling with a total sample of 49 people.

The test results show that (1) partially the variables Leadership, Organizational Culture and Competence have a significant positive effect on Employee Performance with $t_{count} = 2.447; 2.288; 2.509 > t_{table} = 1.67943$, (2) simultaneously the variables Leadership, Organizational Culture and Competence have a positive effect on Employee Performance where $F_{count} = 23.409 > F_{table} = 2.81$ (3) Competence has a dominant influence on Employee Performance at the Bureau of Economics and Development Administration of West Sulawesi Province seen from the Beta value of 0.335 (33.5%).

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Competence, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil serta merupakan

tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tiga faktor yakni kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi (Hanadinata, 2020).

Penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang obyektif. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas (Hanadinata, 2020).

Faktor penilaian obyektif memfokuskan pada fakta yang bersifat nyata dan hasilnya dapat diukur, misalnya kuantitas, kualitas, kehadiran dan sebagainya. Sedangkan faktor-faktor subyektif cenderung berupa opini seperti menyerupai sikap, kepribadian, penyesuaian diri dan sebagainya. Faktor-faktor subyektif seperti pendapat dinilai dengan meyakinkan bila didukung oleh kejadian-kejadian yang terdokumentasi. Dengan pertimbangan faktor-faktor tersebut diatas maka dalam penilaian kinerja harus benar-benar obyektif yaitu dengan mengukur kinerja pegawai yang sesungguhnya atau mengevaluasi perilaku yang mencerminkan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja yang obyektif akan memberikan *feed back* yang tepat terhadap perubahan perilaku ke arah peningkatan produktivitas kinerja yang diharapkan (Sari, 2020).

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah kepemimpinan. Berhasil atau gagalnya perusahaan dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pimpinan. Pada suatu organisasi peran kepemimpinan sangat penting karena kepemimpinan akan memberikan dorongan yang dapat mempengaruhi semangat bagi karyawan dalam melaksanakan tugas (Mukti, 2018). Menurut (Septyarini, 2022) kepemimpinan mempunyai fungsi sebagai penggerak administrator dan koordinator dari sumber daya manusia, sumber daya alam, semua dana, dan sarana yang disiapkan oleh sekumpulan manusia yang berorganisasi. Oleh karena itu, pemimpin sebagai faktor penting dalam sumber daya yang berfungsi untuk menggerakkan atau mempengaruhi organisasi, agar dapat menciptakan kinerja yang optimal sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Budaya organisasi akan mempengaruhi semua aspek organisasi dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota dan kinerja organisasi. Oleh karena itu budaya organisasi memberi pedoman bagi karyawan dalam pengembangan rasa memiliki jati diri bagi organisasi, sehingga dapat dipakai untuk mengembangkan hubungan pribadi dengan organisasi, membantu stabilitas organisasi sebagai suatu sistem sosial, dan menyajikan pedoman perilaku sebagai hasil dari norma perilaku yang sudah dibentuk. Kemudian selain beberapa faktor yang telah disebutkan diatas, faktor lainnya adalah kompetensi (Wahyudi, 2019).

Kompetensi yang dimiliki karyawan harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan pimpinan untuk menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi. Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sumber Daya Manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi karena

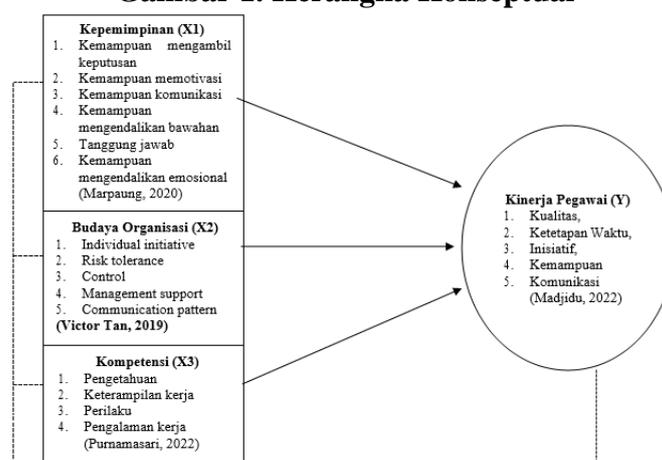
apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya. Dengan kepemilikan nilai (value) yang kuat, mereka akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya (Wahyudi, 2019).

Menurut hasil penelitiannya (Saputra, 2021) terdapat pengaruh kompetensi secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, kompetensi sangat penting untuk melakukan pekerjaan dalam perusahaan agar dapat terselesaikan dengan tepat.

Perubahan dan peningkatan peran fungsi sumber daya manusia sangat esensial untuk mendukung keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia terkait dan mempengaruhi kinerja organisasional dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktek manajemen dan sasarannya cukup luas, tidak hanya terbatas karyawan operasional semata, namun juga meliputi tingkatan *manajerial*.

Faktor budaya organisasi juga mempunyai peranan penting dalam hubungan dengan kinerja. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis terhadap kesuksesan suatu organisasi, misalnya untuk membangun kinerja organisasi dalam jangka panjang sebagai sarana bagi anggota organisasi untuk memenuhi kebutuhan serta mencapai tujuannya. Sejauh mana budaya mempengaruhi efektifitas organisasi dapat diketahui dengan melihat kuat atau lemahnya budaya kerja tersebut. Organisasi dengan budaya yang lemah individu di dalamnya tidak memiliki kesiapan akan terjadinya sebuah perubahan. Mereka lebih menyukai nilai-nilai, baik nilai-nilai individu maupun nilai-nilai kelompok yang selama ini telah dimiliki. Mereka juga lebih menyukai cara kerja yang selama ini telah mereka lakukan dan menolak adanya perubahan, terutama perubahan yang menuntut kemampuan dan ketrampilan baru untuk memenuhi tuntutan dan kewajiban yang diharapkan. Apabila komponen dalam organisasi tidak mampu menyesuaikan diri dengan perubahan, maka hal ini dapat menghambat pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Selanjutnya berdampak pada efektifitas organisasi itu sendiri. Sukses tidaknya sebuah organisasi dalam menjalankan operasinya sangat ditentukan oleh budaya kerja. Budaya kerja memainkan peranan yang penting dalam melaksanakan sesuatu strategi baru bagi sebuah organisasi khususnya yang melibatkan perubahan dan orientasi sebuah organisasi (Hadijaya, 2020).

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Dari kerangka konseptual diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh secara partial positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Provinsi Sulawesi Barat.
2. Diduga kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Provinsi Sulawesi Barat.
3. Diduga kompetensi dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Provinsi Sulawesi Barat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berjenis penelitian deskriptif kuantitatif secara *cross sectional* dengan metode survei teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel bebas (*Independent*) dengan variabel terikat (*dependent*).

Penelitian ini dilakukan di Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Provinsi Sulawesi Barat. Adapun waktu yang diperlukan untuk melakukan penelitian ini satu bulan yaitu pada April-Mei 2023.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh Pegawai pada Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Provinsi Sulawesi Barat berjumlah 49 orang yang terdiri dari PNS dan PTT.

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *total sampling*, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Provinsi Sulawesi Barat berjumlah 49 orang.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data primer. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah suatu instrumen sah atau valid. Suatu instrumen dapat dikatakan valid, jika pertanyaan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *korelasi product moment Pearson*. Kriteria pengujian yang digunakan pada instrumen yang dikatakan valid jika nilai $r \geq 0.30$ (*cut Of point*) (Sugiono, 2018).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Butir | r hitung | Batas minimal r table | Keterangan |
|--------------|-------|----------|-----------------------|------------|
| Kepemimpinan | 1 | 0,899 | 0,30 | Valid |
| | 2 | 0,950 | 0,30 | Valid |
| | 3 | 0,950 | 0,30 | Valid |
| | 4 | 0,884 | 0,30 | Valid |
| | 5 | 0,905 | 0,30 | Valid |
| | 6 | 0,950 | 0,30 | Valid |

| Variabel | Butir | r hitung | Batas minimal rtable | Keterangan |
|-------------------|-------|----------|----------------------|------------|
| | 7 | 0,950 | 0,30 | Valid |
| | 8 | 0,884 | 0,30 | Valid |
| | 9 | 0,905 | 0,30 | Valid |
| | 10 | 0,560 | 0,30 | Valid |
| Budaya Organisasi | 1 | 0,691 | 0,30 | Valid |
| | 2 | 0,837 | 0,30 | Valid |
| | 3 | 0,841 | 0,30 | Valid |
| | 4 | 0,747 | 0,30 | Valid |
| | 5 | 0,860 | 0,30 | Valid |
| | 6 | 0,462 | 0,30 | Valid |
| | 7 | 0,537 | 0,30 | Valid |
| | 8 | 0,842 | 0,30 | Valid |
| Kompetensi | 1 | 0,790 | 0,30 | Valid |
| | 2 | 0,585 | 0,30 | Valid |
| | 3 | 0,786 | 0,30 | Valid |
| | 4 | 0,658 | 0,30 | Valid |
| | 5 | 0,767 | 0,30 | Valid |
| | 6 | 0,591 | 0,30 | Valid |
| Kinerja Pegawai | 1 | 0,818 | 0,30 | Valid |
| | 2 | 0,755 | 0,30 | Valid |
| | 3 | 0,741 | 0,30 | Valid |
| | 4 | 0,792 | 0,30 | Valid |
| | 5 | 0,719 | 0,30 | Valid |
| | 6 | 0,818 | 0,30 | Valid |
| | 7 | 0,754 | 0,30 | Valid |
| | 8 | 0,668 | 0,30 | Valid |
| | 9 | 0,775 | 0,30 | Valid |

Sumber : Hasil Olah Data Primer

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai r hitung dari masing- masing pernyataan kuesioner adalah lebih besar dari r tabel. Jadi, dapat disimpulkan semua pertanyaan pada variabel independen, dan variabel dependen adalah valid bahwa nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan reliabel atau andal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Ghazali (2013), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,70.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | CronbachAlpha | Batas Minimal Reliabilitas | Keterangan |
|-------------------|---------------|----------------------------|------------|
| Kepemimpinan | 0,968 | 0,70 | Reliable |
| Budaya Organisasi | 0,877 | 0,70 | Reliable |
| Kompetensi | 0,791 | 0,70 | Reliable |
| Kinerja Pegawai | 0,903 | 0,70 | Reliable |

Sumber : Hasil Olah Data Primer

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.011 | 4.143 | | .968 | .338 |
| | Kepemimpinan | .171 | .070 | .287 | 2.447 | .018 |
| | Budaya Organisasi | .332 | .145 | .292 | 2.288 | .027 |
| | Kompetensi | .554 | .221 | .335 | 2.509 | .016 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Koefisien regresi menghasilkan persamaan struktural sebagaiberikut.

$$Y = 4.011 + 0,171X1 + 0,332X2 + 0,554X3 + \epsilon$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa :

- Faktor nilai konstanta sebesar 4.011, artinya apabila semua variabel independen yaitu Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompetensi diasumsikan nol, maka nilai dari Kinerja Pegawai adalah sebesar 4.011.
- Koefisien regresi Kepemimpinan (X1) sebesar 0,171, artinya apabila Kepemimpinan naik 1 satuan, Kinerja pegawai akan meningkatkan sebesar 0,171 dengan asumsi semua variabel independen lainnya bernilai konstan.
- Koefisien regresi Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,332 artinya apabila Budaya Organisasi naik 1 satuan, Kinerja pegawai akan meningkatkan sebesar 0,332 dengan asumsi semua variabel independen lainnya bernilai konstan.
- Koefisien regresi Kompetensi (X3) sebesar 0,554, artinya apabila kompetensi organisasi naik 1 satuan, Kinerja pegawai akan meningkatkan sebesar 0,554 dengan asumsi semua variabel independen lainnya bernilai konstan.

Uji T (Secara Parsial)

Hasil pada tabel 3 diatas uji statistik t antar variabel independen (Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) diperoleh :

- Kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan (dengan nilai t hitung (2.447) > nilai t tabel (1.67943) sig 0,018 < α toleransi 0,05) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- Secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan (dengannilai t hitung (2.288) > nilai t tabel (1.67943) sig 0,027 < α toleransi 0,05) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian, disimpulkan bahwa Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan (dengan nilai thitung (2.509) > nilai t tabel (1.67943) sig 0,016 < α toleransi 0,05) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
- Dari 3 variabel yang digunakan sebagai prediktor Kinerja Pegawai, variabel Kompetensi teridentifikasi sebagai variabel terkuat yang mempengaruhi Kinerja

Pegawai dengan nilai Koefisien regresi 0,554 apabila kompetensi naik 1 satuan, Kinerja Pegawai akan meningkatkan sebesar 0,554 dengan asumsi semua variabel independen lainnya bernilai konstan dan nilai standard koefisien Beta 0,335 setiap perubahan satu satuan Kompetensi dapat mengakibatkan perubahan pada kinerja pegawai sebesar 33,5%.

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 4. Uji Statistik F ANOVA

| | Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 796.282 | 3 | 265.427 | 23.409 | .000 ^a |
| | Residual | 510.249 | 45 | 11.339 | | |
| | Total | 1306.531 | 48 | | | |

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi
- b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui p Sig (0,00) < α toleransi (0,05), dapat disimpulkan bahwa untuk model estimasi, variabel independen (Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi) berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Didapatkan bahwa nilai F *hitung* sebesar 23.409 lebih besar dibandingkan nilai F *tabel* (45:3) sebesar 2,81 maka H_a diterima bahwa Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi secara simultan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil regresi untuk persamaan estimasi struktural (1) diperoleh nilai R square sebesar 0,609 dan nilai adjusted R square sebesar 0,583, seperti yang disajikan pada Tabel 5 berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .781 ^a | .609 | .583 | 3.36732 |

- a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi
- b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nilai R Square model estimasi sebesar 0,609 atau 60,9%. Hal itu berarti bahwa variabel dependen (Kinerja Pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel independen (Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi) sebesar 60,9%, sedangkan sisanya sebesar 39,1% mampu dijelaskan oleh variabel lain diluar dari model estimasi.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa Koefisien regresi Kepemimpinan sebesar 0,171, artinya apabila Kepemimpinan naik 1 satuan, Kinerja pegawai akan meningkatkan sebesar 0,171 dengan asumsi semua variabel independen lainnya bernilai konstan. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan (dengan nilai t *hitung* (2.447) > nilai t *tabel* (1.67943) sig 0,018 < α toleransi 0,05) terhadap kinerja

pegawai (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rohana Thahier *et al.* (2019). *The Influence of Leadership Style and Motivation Upon Employee Performance In The Provincial Secretary Office of West Sulawesi*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada indikator yang digunakan dalam mengamati kepemimpinan, dimana Rohana *et al.* menggunakan indikator *instructive leadership style, consultative leadership style, participative leadership style* dan *delegative leadership style*. Sedangkan penelitian ini menggunakan indikator visioner, membimbing, afilatif dan demokratis.

Eni Suryanti (2020) dengan penelitian Pengaruh Etos Kerja Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ungaran Timur menyebutkan variable etos kerja, kompetensi dan kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai. Determinasi (*Adjusted R Square*) nilai sebesar 0,380 atau 38% berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Uji t (parsial) dan uji f menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara etos kerja, kompetensi dan kepemimpinan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui terdapat hubungan yang kuat dapat disarankan etos kerja, kompetensi, kepemimpinan dan kinerja pegawai tetap dipertahankan dan kedepan lebih ditingkatkan lagi.

Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Achmad *et al.*, (2024) menemukan bahwa 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.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh Koefisien regresi Budaya Organisasi (X_2) sebesar 0,332 artinya apabila Budaya Organisasi naik 1 satuan, Kinerja pegawai akan meningkatkan sebesar 0,332 dengan asumsi semua variabel independen lainnya bernilai konstan. Secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan (dengan nilai t hitung (2.288) > nilai t tabel (1.67943) sig 0,027 < α toleransi 0,05) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian, disimpulkan bahwa Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Hasil ini sesuai dengan penelitian Martono, Amin Wahyudi & Rahayu Triastity (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Jateng Dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian. (1) variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan kinerja karyawan. (2) variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (5) Variabel sedang (interaksi antara kompetensi dan komitmen organisasi) tidak signifikan. (6) Variabel sedang (interaksi antara motivasi dan komitmen organisasi) tidak signifikan. (7) Variabel sedang (interaksi budaya organisasi dengan komitmen organisasi) tidak signifikan.

Budaya organisasi memberi pedoman bagi karyawan dalam pengembangan rasa memiliki jati diri bagi organisasi, sehingga dapat dipakai untuk mengembangkan hubungan pribadi dengan organisasi, membantu stabilitas organisasi sebagai suatu sistem sosial, dan menyajikan pedoman perilaku sebagai hasil dari norma perilaku yang sudah dibentuk.

Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi (Molenaar, 2022). (Kotter dan Heskett, 2020) mengatakan bahwa budaya mempunyai kekuatan yang penuh, berpengaruh pada individu dan kinerjanya bahkan terhadap lingkungan kerja. Elemen-elemen budaya organisasi atau perusahaan adalah nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, pendapat-pendapat, sikap-sikap dan norma-norma. Budaya pada dasarnya merupakan totalitas pola tingkah laku sosial, seni, keyakinan, kelembagaan, dan produk kerja, serta pemikiran manusia lainnya dari suatu komunitas atau populasi tertentu, atau merupakan nilai yang disumbangkan oleh orang dalam suatu kelompok yang cenderung bertahan dalam waktu yang relatif lama, meskipun anggota kelompoknya mengalami perubahan. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian didapatkan bahwa Koefisien regresi Kompetensi (X3) sebesar 0,554, artinya apabila kompetensi organisasi naik 1 satuan, Kinerja pegawai akan meningkatkan sebesar 0,554 dengan asumsi semua variabel independen lainnya bernilai konstan. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan (dengan nilai t hitung (2.509) > nilai t tabel (1.67943) sig 0,016 < α toleransi 0,05) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian sesuai yang dilakukan Amthori Anwar (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Dimoderasi Budaya Organisasi (Studi pada Perguruan Tinggi Maritim di Semarang). Hasil penelitian menunjukkan koefisien determinasi, *adjusted R square* sebesar 0,411, berarti bahwa variabel bebas yaitu budaya organisasional, kompetensi dan komitmen organisasional memberikan pengaruh 41% dalam menerangkan variabel terikat yaitu kinerja dosen. Sedang sisanya 59 % dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dosen, komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen, budaya organisasional tidak memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen, budaya organisasional tidak memoderasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja dosen.

Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sumber Daya Manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik darisegi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya. Dengan

kepemilikan nilai (value) yang kuat, mereka akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya (Wahyudi, 2019).

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui $p \text{ Sig } (0,00) < \alpha$ toleransi (0,05), dapat disimpulkan bahwa untuk model estimasi, variabel independen (Kepemimpinan, Budaya organisasi dan Kompetensi) berpengaruh secara simultan signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Didapatkan bahwa nilai *F hitung* sebesar 23.409 lebih besar dibandingkan nilai *F tabel* (45:3) sebesar 2,81 maka H_0 diterima bahwa Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi secara simultan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai *R Square* model estimasi sebesar 0,609 atau 60,9%. Hal itu berarti bahwa variabel dependen (Kinerja Pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel independen (Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi) sebesar 60,9%, sedangkan sisanya sebesar 39,1% mampu dijelaskan oleh variabel lain di luar dari model estimasi.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Eni Suryanti (2020). Pengaruh Etos Kerja Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ungaran Timur. Kinerja merupakan alat ukur keberhasilan organisasi termasuk Kecamatan Ungaran Timur. Banyak factor yang mempengaruhi besarnya kinerja diantaranya etos kerja, kompetensi dan kepemimpinan. Kompetensi yaitu masih kurangnya upaya dalam pengembangan sumber daya manusia. Kepemimpinan yaitu seringnya pergantian pegawai yang menduduki posisi pimpinan. Kinerja pegawai yaitu kualitas dan kuantitas kerja rendah. Hasil penelitian dapat diketahui variable etos kerja, kompetensi dan kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai. Determinasi (*Adjusted R Square*) nilainya sebesar 0,380 atau 38% berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Uji *t* (parsial) dan uji *f* menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara etos kerja, kompetensi dan kepemimpinan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui terdapat hubungan yang kuat dapat disarankan etos kerja, kompetensi, kepemimpinan dan kinerja pegawai tetap dipertahankan dan kedepan lebih ditingkatkan lagi.

Variabel dominan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Dari 3 variabel yang digunakan sebagai prediktor kinerja pegawai adalah Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi, variabel Kompetensi teridentifikasi sebagai variabel terkuat yang mempengaruhi Kinerja Pegawai dengan dengan nilai Koefisien regresi 0,554 apabila kompetensi naik 1 satuan, Kinerja Pegawai akan meningkatkan sebesar 0,554 dengan asumsi semua variabel independen lainnya bernilai konstan dan nilai standard koefisien Beta 0,335 setiap perubahan satu satuan Kompetensi dapat mengakibatkan perubahan pada kinerja pegawai sebesar 33,5%.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Martono, Amin Wahyudi & Rahayu Triastity (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating Di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Jateng Dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Menyebutkan variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan kinerja karyawan, variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.. Hal yang sama dengan

penelitian Amthori Anwar (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Dimoderasi Budaya Organisasi (Studi pada Perguruan Tinggi Maritim di Semarang). Hasil penelitian menunjukkan koefisien determinasi, *adjusted R square* sebesar 0,411, berarti bahwa variable bebas yaitu budaya organisasional, kompetensi dan komitmen organisasional memberikan pengaruh 41% dalam menerangkan variable terikat yaitu kinerja dosen. Sedang sisanya 59 % dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dosen,

Kompetensi pegawai adalah merupakan kemampuan dasar yang disyaratkan untuk memangku profesi sebagai pegawai. Menurut (Wijaya, 2018) menyebutkan bahwa kompetensi pegawai dapat dikelompokkan kedalam tiga bidang yaitu: (1) kemampuan intelektual; (2) kemampuan sikap dan perilaku ; dan (3) kemampuan tanggung jawab. Kompetensi profesional pegawai tersebut terdiri atas kompetensi kognitif, kompetensi afektif dan kompetensi psikomotor. Kompetensi profesional pegawai mempengaruhi keberhasilan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas/kegiatannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah diuraikan dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Di Provinsi Sulawesi Barat.
2. Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Di Provinsi Sulawesi Barat.
3. Kompetensi adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Di Provinsi Sulawesi Barat.

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>
- Anoraga. (2021). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Fattah, Nanang. (2018). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja.
- Firman, A. (2017). Pengaruh Total Quality Management (TQM) Terhadap Keunggulan Bersaing Pada PT Toyota Kalla Cabang Alauddin Makassar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(1).
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425-435.
- Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*.

- Semarang: BPFE Universitas Diponegoro. IOSR Journal of Economics and Finance. <https://doi.org/10.3929/ethz-B-000238666>.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2019). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gibson. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlinda, T. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Cahaya Logam Abadi Di Sidoarjo*. Surabaya: STIE Mahardhika Surabaya.
- Kotter., dan Heskett. (2020). *Corporate Culture and Performance: Dampak Budaya Perusahaan terhadap Kinerja*. Jakarta: Prenhallindo.
- Kreitner., dan Kinicki. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Direktorat Jenderal Basis. Kuncoro, 2019. Analisis Jalur (Path Analisis)*. Edisi kedua. Bandung: Alfabeta.
- Kurniawan, I. S. (2022). *The Role Of Performance Evaluation Of Work Discipline And Organizational Culture On Employees Productivity Of Gudeg Yu Djum Yogyakarta*. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 100--107.
- Luthans. (2018). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Madjidu, A. a. (2022). *Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 444--462.
- Molenaar. (2022). *Forced Expiratory Volume in One Second (FEV1) pada Penduduk yang Tinggal di Dataran Tinggi*. *Jurnal e-Biomedic*. 2:3.
- Nasution, M. Nur. (2018). *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality. Management)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Thoha, Miftah. (2021). *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Umam. (2020). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Victor, Tan. (2019). *Changing Your Corporate Culture*. Singapore: Singapore Book Internasional.

-
- Wahyudi, W. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 31--44.
- Wibowo. (2021). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, Iwan. (2018). *Profesional Teacher menjadi guru profesional*. Jawa Barat: CV Jejak.
- Yanthi, P. B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. XI Axiata Cabang Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 93-100.
- Yunita, T. M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Serta Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Timur Cabang Utama Samarinda. *Ekonomia*, 203--217.
- Yusuf, T. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Simplex*, 2.