

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TAKALAR

Rusdi^{*1}, Muhammad Idris², Syafruddin Kitta³

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

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}www@takalarkab.co.id, ²muhammadidris709@gmail.com, ³syafruddin@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan metode survei dengan alat pengumpulan data kuesioner. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar yang berjumlah 137, sedangkan teknik penentuan sampel berdasarkan metode skala likert sehingga sampel yang didapatkan berjumlah 102 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Gaya kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar. (2) Gaya kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar. (3) Budaya organisasi merupakan variabel independen yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar.

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, dan produktivitas kerja pegawai.

ABSTRACT

This research is quantitative research that uses a survey method with a questionnaire data collection tool. This study aims to determine the effect of leadership style, competence, and organizational culture on the work productivity of the employees of the Regional Secretariat of Takalar Regency.

The population in this study were employees of the Regional Secretariat of Takalar Regency, amounting to 137, while the sampling technique was based on the Likert scale method so the sample obtained was 102 respondents. The data analysis method used in this research is multiple linear regression analysis.

The results showed that (1) leadership style, competence, and organizational culture had a positive and partially significant effect on employee work productivity at the Regional Secretariat of Takalar Regency. (2) Leadership style, competence, and organizational culture have a positive and significant effect simultaneously on employee work productivity at the Regional Secretariat of Takalar Regency. (3) Organizational culture is an independent variable that has the most dominant influence on employee work productivity at the Regional Secretariat of Takalar Regency.

Keywords: Leadership style, competence, organizational culture, and employee productivity.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi perlu mengetahui keterampilan yang dimiliki para pekerjanya. Hal ini terutama penting untuk pekerjaan sektor publik, yang membutuhkan kinerja yang baik. Tanpa pengukuran produktivitas kerja pegawai yang objektif dan tepat

waktu, sangat sulit bagi manajemen sumber daya manusia (MSDM) di lembaga publik untuk membuat keputusan operasional dan strategis tenaga kerja. Tujuannya adalah untuk mencapai persatuan antara pekerja dan pekerjaan yang secara konsisten memberikan layanan yang lebih baik kepada publik, sekaligus mengurangi biaya operasional.

Pegawai merupakan aset penting yang berperan aktif dan dominan dalam kegiatan organisasi, karena bertindak sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud, tanpa peran aktif pegawai bagaimanapun canggihnya lat-alat yang dimiliki organisasi tersebut. Alat-alat canggih yang dimiliki organisasi tidak ada manfaatnya jika peran aktif pegawai tidak diikutsertakan. Mengatur pegawai merupakan suatu hal yang sulit dan kompleks, karena mereka memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke organisasi sehingga pegawai tidak dapat sepenuhnya diatur dan dikuasai seperti mengatur mesin, modal, bangunan, dan lain sebagainya tetapi harus di atur oleh teori manajemen yang memfokuskan mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal.

Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar, untuk memaksimalkan produktivitas kerja pegawai harus sesuai dengan aturan yang berlaku, serta untuk menentukan isu-isu strategis yang akan dijadikan dasar dalam perumusan visi dan misi serta penentuan tujuan, sasaran strategis, kebijakan, program dan kegiatan, maka terlebih dahulu diidentifikasi permasalahan-permasalahan pelayanan yang berkaitan dengan tugas dan fungsi Sekretariat Daerah. Tujuan penyelenggaraan administrasi pemerintahan Daerah dan penyusunan kebijakan oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar yang tertuang dalam dokumen Rencana strategis. Tujuan dan sasaran adalah tahap perumusan sasaran strategis yang menunjukkan tingkat prioritas tertinggi dalam perencanaan pembangunan jangka menengah Daerah yang selanjutnya akan menjadi dasar penyusunan gambaran kinerja Perangkat Daerah selama lima tahun.

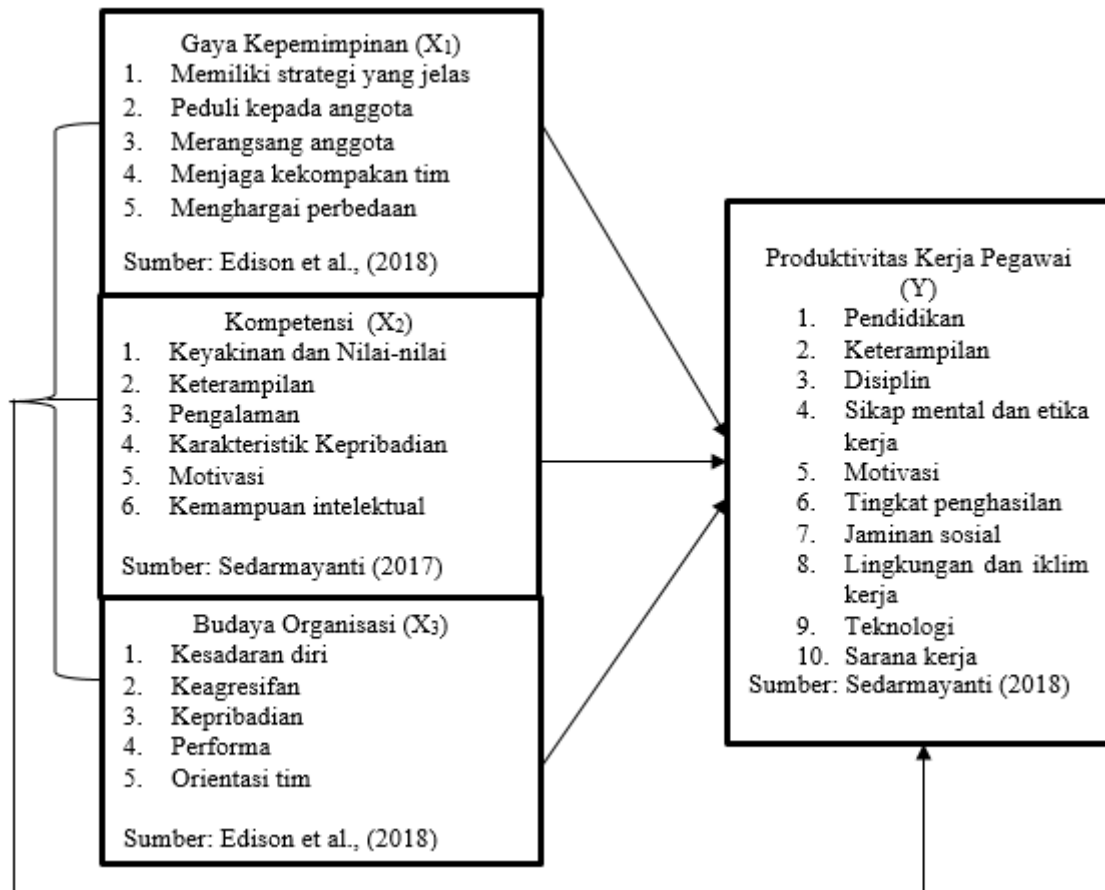
Gaya kepemimpinan menurut Busro (2018) merupakan pendekatan yang digunakan seorang pimpinan dalam memengaruhi orang-orang yang dipimpinnya. Seorang pemimpin harus memiliki gaya dalam kepemimpinannya, dan tentunya harus berorientasi pada kinerja. Selain dari gaya kepemimpinan, perbaikan kompetensi pegawai sangat diperlukan untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dari setiap pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar. Perbaikan kompetensi dapat dilakukan dengan mengadakan berbagai macam pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai, baik dalam menunjang soft skill maupun hard skill pegawai. Kompetensi merupakan kunci utama dalam produktivitas kerja pegawai, karena menyangkut kemampuan menjalankan tugas dengan benar.

Menurut Sedarmayanti (2017), hanya pegawai yang menunjukkan kinerja tinggi disebut kompetensi. Jadi, kompetensi ditunjukkan dengan kapabilitas penyelesaian tugas dengan hasil di antara skala baik dan sangat baik.

Selain daripada gaya kepemimpinan dan kompetensi, faktor lain seperti budaya organisasi juga turut memberikan kontribusi tercapainya produktivitas kerja pegawai secara maksimal. Budaya organisasi menyangkut atmosfer lingkungan kerja, bentuk komunikasi di lingkungan kerja, serta sistem etika moral yang berlaku dalam organisasi. Pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar, budaya organisasi dipandang sebagai tata nilai yang berlaku dalam lingkungan organisasi, dimana memiliki dampak pada perilaku kerja para pegawai.

Kerangka konseptual yang disajikan dalam penelitian ini, secara simbolik menjelaskan hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Untuk lebih jelasnya, berikut penulis sajikan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan rumusan masalah pada bab sebelumnya dan penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga bahwa gaya kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi berpengaruh parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar.
2. Diduga bahwa gaya kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar.
3. Diduga bahwa kompetensi merupakan variabel independen yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan kuantitatif korelasional dengan menggunakan metode survei. Menurut Indrawan (2017) penelitian kuantitatif korelasional merupakan suatu

tipe penelitian yang menganalisis hubungan antara suatu atau beberapa variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Tujuan utama melakukan penelitian korelasional yaitu untuk menjelaskan pentingnya tingkah laku manusia atau meramalkan suatu hasil. Dengan demikian, penelitian korelasional berbentuk deskriptif karena menggambarkan suatu hubungan antar variabel penelitian. Karena itu, penelitian kuantitatif korelasional merupakan upaya untuk menerangkan dan meramalkan suatu hubungan antar variabel penelitian.

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Juli-Agustus 2022.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi homogen, populasi homogen (keseluruhan individu yang menjadi anggota populasi memiliki sifat yang relatif dengan yang lainnya dan mempunyai ciri tidak terdapat perbedaan). Adapun populasi yang digunakan yaitu sebanyak 137 orang pegawai.

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Adapun penentuan sampel dengan menggunakan rumus slovin dengan standar 0.05. Berikut perhitungan sampel dengan menggunakan rumus slovin:

$$n = \frac{137}{1+(137 \times 0.05^2)} = 102 \text{ responden penelitian.}$$

Dimana:

n = Jumlah elemen/anggota sampel

N = Jumlah elemen/anggota populasi

E = Error level (tingkat kesalahan), umumnya digunakan 1% atau 0,01, 5% atau 0,05, dan 10% atau 0,1. Dan dalam penelitian ini peneliti menggunakan 0,05 atau 5%.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji T untuk menguji hubungan secara parsial, uji F untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam penelitian ini item pernyataan dari keempat variabel berjumlah 26 item, dimana variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki lima item pernyataan, Kompetensi (X2) memiliki enam item pernyataan, budaya organisasi (X3) memiliki lima pernyataan, dan Produktivitas Kerja memiliki sepuluh item pernyataan yang termuat dalam kuesioner penelitian. Adapun hasil pengujian validitas kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Item 1	0,706	0,196	Valid
	Item 2	0,819	0,196	Valid
	Item 3	0,842	0,196	Valid

	Item 4	0,824	0,196	Valid
	Item 5	0,834	0,196	Valid
Kompetensi (X ₂)	Item 1	0,595	0,196	Valid
	Item 2	0,838	0,196	Valid
	Item 3	0,845	0,196	Valid
	Item 4	0,818	0,196	Valid
	Item 5	0,839	0,196	Valid
	Item 6	0,849	0,196	Valid
Budaya Organisasi (X ₃)	Item 1	0,544	0,196	Valid
	Item 2	0,870	0,196	Valid
	Item 3	0,875	0,196	Valid
	Item 4	0,681	0,196	Valid
	Item 5	0,866	0,196	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Item 1	0,692	0,196	Valid
	Item 2	0,831	0,196	Valid
	Item 3	0,707	0,196	Valid
	Item 4	0,799	0,196	Valid
	Item 5	0,673	0,196	Valid
	Item 6	0,650	0,196	Valid
	Item 7	0,734	0,196	Valid
	Item 8	0,779	0,196	Valid
	Item 9	0,746	0,196	Valid
	Item 10	0,791	0,196	Valid

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2022

Hasil pengujian validitas kuesioner penelitian yang ditunjukkan tabel di atas memuat 26 item pernyataan yang terdiri dari gaya kepemimpinan 5 item, Kompetensi 6 item, Budaya Organisasi 5 item, dan Produktivitas Kerja Pegawai 10 item pertanyaan. Berdasarkan hasil pengujian tabel validitas tersebut diketahui nilai r hitung $>$ r tabel, jadi dapat disimpulkan bahwa item-item dalam kuesioner penelitian valid atau layak sebagai alat pengumpul data

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai batas	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X ₁)	0,864	0,6	Reliabel
Kompetensi (X ₂)	0,875	0,6	Reliabel
Budaya organisasi (X ₃)	0,831	0,6	Reliabel
Produktivitas kerja (Y)	0,908	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2022

Hasil pengujian reliabilitas kuesioner penelitian yang memuat variabel gaya kepemimpinan (X₁) menunjukkan nilai cronbach's alpha sebesar $0,864 > 0,6$, kompetensi (X₂) menunjukkan nilai cronbach's alpha sebesar $0,875 > 0,6$, budaya

organisasi (X3) menunjukkan nilai cronbach's alpha sebesar $0,831 > 0,6$, dan produktivitas kerja pegawai (Y) menunjukkan nilai cronbach's alpha $0,908 > 0,6$. Berdasarkan pada pengambilan keputusan dan hasil pengujian reliabilitas yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang diteliti reliabel dalam pengujian instrumen penelitian. Dengan kata lain bahwa kuesioner penelitian yang digunakan untuk mengukur gaya kepemimpinan (X1), kompetensi (X2), budaya organisasi (X3), dan produktivitas kerja pegawai (Y) andal sebagai alat pengumpul data penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T Hitung	Signifikan	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X ₁)	0,322	3,455	0,001	Signifikan
Kompetensi (X ₂)	0,522	4,920	0,000	Signifikan
Budaya organisasi (X ₃)	0,530	4,906	0,000	Signifikan
Konstanta	13,178	6,515	0,000	Signifikan
F	72,983			
Prob F	0,000			
R	0,831			
R Square	0,691			

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2022

Hasil pengujian regresi linear berganda di atas dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha 13,178 + \beta_1 X_1 0,322 + \beta_2 X_2 0,522 + \beta_3 X_3 0,530 + 0,05$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan dalam uraian berikut ini:

1. Konstanta sebesar 13,178 menyatakan bahwa jika nilai variabel gaya kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi adalah (0) maka produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar adalah sebesar 13,178.
2. Koefisien regresi X₁ sebesar 0,322, artinya – jika nilai variabel gaya kepemimpinan bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar sebesar 0,322. Sebaliknya, apabila terjadi penurunan sebesar 1 pada variabel gaya kepemimpinan maka berdampak pada penurunan produktivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar sebesar 0,322.
3. Koefisien regresi X₂ sebesar 0,522, artinya – jika nilai variabel kompetensi bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar sebesar 0,522. Sebaliknya, apabila terjadi penurunan sebesar 1 pada variabel kompetensi maka berdampak pada penurunan produktivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar sebesar 0,522.
4. Koefisien regresi X₃ sebesar 0,530, artinya – jika nilai variabel budaya organisasi bertambah sebesar 1, maka akan berdampak terhadap peningkatan produktivitas

kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar sebesar 0,530. Sebaliknya, apabila terjadi penurunan sebesar 1 pada variabel budaya organisasi maka berdampak pada penurunan produktivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar sebesar 0,530.

5. Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar yaitu budaya organisasi (X3), hal tersebut ditandai dari nilai koefisien regresi yang dihasilkan lebih besar dibandingkan nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) dan kompetensi (X2).

Uji t (Secara Parsial)

Diketahui bahwa nilai t tabel yang dihasilkan adalah 1,984, jika nilai t hitung dihasilkan dalam tabel *coefficient* > 1,984 maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Pengukuran kedua, yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi dengan standar signifikansi (0,05), apabila nilai signifikansi yang dihasilkan < 0,05 maka dapat disimpulkan variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian parsial (uji t) dalam penelitian ini ditunjukkan tabel berikut ini:

Tab 4. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.178	2.023		6.515	.000
Gaya Kepemimpinan	.322	.093	.243	3.455	.001
Kompetensi	.522	.106	.393	4.920	.000
Budaya Organisasi	.530	.108	.350	4.906	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2022

Hasil pengujian parsial (uji t) yang dihasilkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung gaya kepemimpinan sebesar 3,455 > 1,984 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Variabel kompetensi memiliki nilai t hitung sebesar 4,920 > 1,984 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Variabel budaya organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 4,906 > 1,984 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Jadi berdasarkan interpretasi dari hasil pengujian parsial (uji t) tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi berpengaruh parsial secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar

Uji F (Secara Simultan)

Pengukuran selanjutnya adalah membandingkan nilai signifikansi dengan standar signifikansi (0,05), apabila nilai signifikansi yang dihasilkan < 0,05, maka dapat dinyatakan variabel-variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar. Adapun hasil pengujian simultan (uji F) seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1102.573	3	367.524	72.983	.000 ^b
	Residual	493.506	98	5.036		
	Total	1596.078	101			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi						

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2022

Hasil pengujian di atas menunjukkan nilai F hitung sebesar $72,983 > 2,697$, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831a	.691	.681	2.24405
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi				

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2022

Hasil nilai *R Square* di atas menunjukkan angka 0,691 atau 69,1%, nilai tersebut berarti besaran pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Jadi berdasarkan nilai *R Square* yang dihasilkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) gaya kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi memengaruhi produktivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar sebesar 69,1%, sisanya sebesar 30,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Adapun variabel lain yang dapat memengaruhi produktivitas kerja pegawai yaitu motivasi, kepuasan kerja, disiplin, dan lingkungan kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar

Hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan sebelumnya mengidentifikasi gaya kepemimpinan memiliki koefisien regresi bertanda positif (0,322) yang berarti gaya kepemimpinan mampu memprediksi kenaikan dan penurunan

produktivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar. Jika terjadi kenaikan sebesar 1 pada gaya kepemimpinan maka produktivitas kerja pegawai juga mengalami peningkatan sebesar 0,322, sebaliknya jika terjadi penurunan pada gaya kepemimpinan sebesar 1, maka produktivitas kerja pegawai juga mengalami penurunan sebesar 0,322. Selanjutnya, dalam uji parsial diketahui bahwa gaya kepemimpinan menghasilkan nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikan $<$ 0,05. Jadi secara parsial, gaya kepemimpinan memengaruhi produktivitas kerja pegawai secara positif dan signifikan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar

Hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan sebelumnya mengidentifikasi kompetensi memiliki koefisien regresi bertanda positif (0,522) yang berarti kompetensi mampu memprediksi kenaikan dan penurunan produktivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar. Jika terjadi kenaikan sebesar 1 pada kompetensi maka produktivitas kerja pegawai juga mengalami peningkatan sebesar 0,522, sebaliknya jika terjadi penurunan pada kompetensi sebesar 1, maka produktivitas kerja pegawai juga mengalami penurunan sebesar 0,522. Selanjutnya, dalam uji parsial diketahui bahwa kompetensi menghasilkan nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikan $<$ 0,05. Jadi secara parsial, kompetensi memengaruhi produktivitas kerja pegawai secara positif dan signifikan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar

Hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan sebelumnya mengidentifikasi budaya organisasi memiliki koefisien regresi bertanda positif (0,530) yang berarti motivasi mampu memprediksi kenaikan dan penurunan produktivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar. Jika terjadi kenaikan sebesar 1 pada motivasi maka kinerja pegawai juga mengalami peningkatan sebesar 0,530, sebaliknya jika terjadi penurunan pada budaya organisasi sebesar 1, maka kinerja pegawai juga mengalami penurunan sebesar 0,530. Selanjutnya, dalam uji parsial diketahui bahwa budaya organisasi menghasilkan nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikan $<$ 0,05. Jadi secara parsial, budaya organisasi memengaruhi produktivitas kerja pegawai secara positif dan signifikan.

Pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar

Hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan sebelumnya mengidentifikasi gaya kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi memiliki koefisien regresi bertanda positif yang berarti gaya kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi mampu memprediksi kenaikan dan penurunan produktivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar.

Hasil pengujian simultan (Uji F) yang telah dilakukan menunjukkan nilai F hitung sebesar 72,983 $>$ 2,697, dan nilai signifikansi 0,000 $<$ 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar.

Variabel Independen yang Memiliki Pengaruh Paling Dominan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar yaitu budaya organisasi (X3), hal tersebut ditandai dari nilai koefisien regresi yang dihasilkan lebih besar dibandingkan nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) dan kompetensi (X2). Hasil analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan sebelumnya mengidentifikasi budaya organisasi memiliki koefisien regresi bertanda positif (0,530) yang berarti budaya organisasi mampu memprediksi kenaikan dan penurunan produktivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar. Jika terjadi kenaikan sebesar 1 pada budaya organisasi maka produktivitas kerja pegawai juga mengalami peningkatan sebesar 0,530, sebaliknya jika terjadi penurunan pada budaya organisasi sebesar 1, maka produktivitas kerja pegawai juga mengalami penurunan sebesar 0,530.

Temuan dalam penelitian ini mengidentifikasi peranan budaya organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja pegawai. Semakin baik budaya organisasi yang diimplementasikan organisasi serta semakin baik kesadaran pegawai akan pentingnya iklim organisasi yang kondusif maka berdampak pada tingginya produktivitas kerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil pengujian yang telah dikemukakan dalam bab sebelumnya maka kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar.
2. Gaya kepemimpinan, kompetensi, dan budaya organisasi berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar.
3. Budaya organisasi merupakan variabel independen yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar. Kesimpulan tersebut menandakan bahwa hipotesis nomor 3 ditolak, artinya kompetensi bukan merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Takalar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi., dan Sulistiyono. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan Sekolah tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta*. Volume 15 nomor 2. <https://ejurnal.stieipwija.ac.id>. [Diakses 25 Juni 2021].
- Arifin, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus*. Unisnu Press.
- Astutik, M. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(2), 121. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098>

- Bahri, S. (2016). Pengaruh Pengembangan karier dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas PU Bina Marga Wilayah Sumatera Selatan. 1(2), 51–62.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia.
- Calista, A. (2018). Kemampuan dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan , Komunikasi dan Informatika Kabupaten Musi Banyuasin. 9(1), 1–6.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi). Alfabeta. CV.
- Fahmi, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi. Alfabeta. CV.
- Fahmi, I. (2018). Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Alfabeta. CV.
- Firman, A. (2023). Knowledge Management Implementation and Human Resource Development on Employee Performance. Jurnal Manajemen Bisnis, 10(1), 221-234.
- Indrawan, R. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & Campuran (Edisi Keti). Refika Aditama.
- Indrawati, L., & Sembiring, E. E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Pemerintah Daerah. Ekspansi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan Dan Akuntansi, 12(2), 169–177. <https://doi.org/10.35313/ekspansi.v12i2.2010>
- Kuddy, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. Jumabis, 1(2), 259824.
- Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Deepublish.
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke). Alfabeta. CV.
- Noor, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi pegawai di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara. Jurnal Paradigma, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Nurjaya. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Produktivitas Kerja Pegawai BMT El Bina Insani Cugenang. Jurnal Agrita, 2(1), 1. <https://doi.org/10.35194/agri.v2i1.979>
- Saihuudin, H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pe). Uwais Inspirasi Indonesia.

- Satriadi, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank Bri Tanjung Pinang. *Jurnal Benefita*, 2(1), 34–46.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja (Cetakan Ke)*. Bumi Aksara.
- Sujiati, Ma'arif, M. S., & Najib, M. (2017). The Effect of Motivation and Competency Factor on Employee Performance in Satellite Technology Center – National Institute of Aeronautics and Space. *Jurnal Of Applied Management*, 21, 229–237.
- Tilaar, N. R., Sendow, G. M., & Jorie, R. J. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 2070–2078. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.16494>
- Yusuf, A. M. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan (Pertama)*. Kencana.