Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk **JBK**

OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 9 No. 3 Tahun 2020

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros

Kartini, Maryadi, Mukhtar Hamzah
Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk menguji dan menganalisis: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Kompensasi secara parsial dan simultan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros, dan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros. Desain Penelitian ini menggunakan penelitian survey. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros yang berjumlah 83 orang. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), dimana seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 83 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (multiple regression analysis) dan SPSS ver. 22. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional (X_1) sebesar 0,170, kompetensi (X2) sebesar 0,346 dan kompensasi (X_3) sebesar 0,707 secara parsial. Secara simultan kepemimpinan transformasional (X_1), kompetensi (X2) dan kompensasi (X_3) sebesar 0,645 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros. Dilihat dari hasil pengolahan data, maka variabel kompensasi adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros.

Kata kunci : kepemimpinan transformasional, kompetensi, kompensasi dan kinerja

PENDAHULUAN

Belakang

Persaingan antar perusahaan atau organisasi semakin tinggi pada industri dagang maupun jasa pada era globalisasi saat ini, sehingga perusahaan perlu meningkatkan prestasinya disegala bidang, baik dalam hal peningkatan finansial, sumber daya alam, teknologi dan sumber daya manusia. Meski dengan tersedianya sistem baku, memiliki teknologi yang mutakhir, serta ditunjang dengan sistem manajemen yang baik, namun jika sumber daya manusianya tidak memadai maka seluruh faktor produksi tersebut tidak dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.Sumber daya manusia yang potensial apabila didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya perusahaan (Koesmono, 2013). Terbukti perushaan yang bertahan adalah perushaan yang memiliki sumber daya manusia yang dapat diandalkan dan memiliki kinerja yang baik. Seperti yang dikatan oleh Moeheriono (2012), bahwa salah satu faktor yang paling penting dan mampu menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi adalah faktor sumber daya manusia.Dalam mewujudkan organisasi

Copyright 2020. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 9 No. 3 Tahun 2020

yang optimal tentunya diperlukan kinerja pegawai yang merupakan sumber daya yang terpenting dalam organisasi, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2008). Dalam hubungan ini faktor penempatan karyawan sebagai sumber daya manusia dalam bidang tugas tertentu pada organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat memotivasi kerja, meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi.Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan seorang pemimpin dalam mengatur sebuah organisasi. Inilah yang disebut sebagai pemimpin. Seperti yang dikemukakan oleh Toha (2013:1), bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan. Pemimpin merupakan setir dari suatu organisasi. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu dan siap menghadapi situasi yang dapat mengancam atau merubah kondisi organisasi menjadi krisis. Kepemimpinan dapat didefenisikan sebagai suatu proses - tujuan mempengaruhi orang lain untuk berbuat guna mewujudkan tujuan-tujuan yang sudah ditentukan. Kepemimpinan selalu melibatkan upaya seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku seorang pengikut atau para pengikut dalam suatu situasi.Cattel dalam Salusu (2010:19), mengatakan bahwa pemimpin adalah orang yang menciptakan perubahan yang paling efektif dalam kelompoknya. Adapun mengenai kepemimpinan Menurut Robbins dalam Nasution (2011:149), mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Sedangkan menurut Gibson dkk dalam Nasution (2011:149) mengemukakan defenisi kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi motivasi atau kompetensi individu-individu lainnya dalam suatu kelompok.Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Adapun pentingnya gaya digunakan oleh seorang pemimpin seperti yang dikemukakan oleh Pasolong (2012:37), bahwa gaya merupakan kebiasaan-kebiasaan yang melekat pada diri seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya. Ini berarti bahwa tanpa gaya, seorang pemimpin tidak akan mengetahui cara atau pola untuk mengarahkan bawahannya.Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang-orang bekerja sama untuk mencari tujuan yang mereka inginkan. Dalam setiap kepemimpinan tentunya memiliki gaya kepemimpinan. Salah satunya adalah kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan ini merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang banyak diaplikasikan di berbagai organisasi, dan juga banyak menjadi bahan penelitian mengenai gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan transformasional merupakan satu dari beberapa gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh Robbins (2008). Kepemimpinan tranformasional dapat diartikan sebagai sebuah kepemimpinan yang berfokus pada dampaknya terhadap bagaimana pemimpin memperkuat sikap saling kerja sama dan mempercayai, kemanjuran secara kolektif dan pembelajaran tim.Berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan tranformasional terhadap perilaku karyawan, Podsakoff dkk dalam Ricardianto Prasdja (2018), mengemukakan bahwa kepemimpinan tranformasional merupakan faktor penentu yang mempengaruhi sikap, persepsi dan perilaku karyawan dimana terjadi peningkatan kepercayaan kepada pemimpin, motivasi, kepuasan kerja dan mampu mengurangi sejumlah konflik yang sering terjadi dalam suatu organisasi.

Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap organisasi sangat besar. Para pemimpin transformasional membuat para pengikutnya menjadi lebih menyadari kepentingan dan nilai dari pekerjaan serta membujuk pengikut untuk tidak mendahulukan kepentingan pribadi diatas kepentingan organisasi. Apabila dilihat menggunakan gaya

Copyright 2020. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 9 No. 3 Tahun 2020

pemimpin, kepemimpinan transformasional memiliki leader atau pemimpin dengan gaya persuasif, dimana leader mampu untuk mengajak bawahannya untuk turut serta dalam mencapai tujuan organisasi (Ricardianto, Prasadja, 2018).Burns dalam Koesmono (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional pada hakekatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi para bawahannya untuk melakukan tanggung jawab mereka lebih dari yang mereka harapkan. Pemimpin transformasional harus mampu mendefinisikan, mengkomunikasikan dan mengartikulasikan visi organisasi, dan bawahan harus menerima dan mengakui pemimpinnya. Dimensi perilaku kepemimpinan transformasional menuntut kesadaran pemimpin tentang visi, kepercayaan diri, dan kekuatan untuk bertahan terhadap sesuatu yang diyakini sebagai benar dan baik, bukan sekedar untuk mendapatkan popularitas dan kemapanan.Seorang pemimpin dikatakan transformasional diukur dari tingkat kepercayaan, kepatuhan, kekaguman, kesetiaan dan rasa hormat para pengikutnya. Para pengikut pemimpin transformasional selalu termotivasi untuk melakukan hal yang lebih baik lagi untuk mencapai sasaran organisasi.Bryman dalam Daryanto (2009) menyebut kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan baru (the new leadership), sedangkan Sarros dan Buthchatsky dalam Daryanto (2009) menyebutnya sebagai pemimpin penerobos (breakthrough leadership). Disebut penerobos karena pemimpin semacam ini mempunyai kemampuan untuk membawa perubahan-perubahan yang sangat besar terhadap individu-individu maupun organisasi dengan jalan memperbaiki kembali karakter diri individu-individu dalam organisasi ataupun perhatikan organisasi, memulai proses penciptaan inovasi, meninjaui kembali proses dan nilai-nilai organisasi agar Iebih baik dan Iebih ralevan, dengan cara-cara yang menarik dan menantang bagi semua pihak yang terlibat dan mencoba merealisasikan tujuan-tujuan organisasi yang selama ini dianggap tidak mungkin dilaksanakan.Penelitian yang dilakukan oleh Popper dan Zakkai dalam Prasadja, Ricardianto (2018) menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap organisasi sangat besar. Para pemimpin transformasional membuat para pengikutnya menjadi lebih menyadari kepentingan dan nilai dari pekerjaan serta membujuk pengikut untuk tidak mendahulukan kepentingan pribadi diatas kepentingan organisasi. Apabila dilihat menggunakan gaya pemimpin, kepemimpinan transformasional memiliki leader atau pemimpin dengan gaya persuasif, dimana leader mampu untuk mengajak bawahannya untuk turut serta dalam mencapai tujuan organisasi.Dari uraian tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa betapa pentingnya kepemimpinan transformasional yang diterapkan atau digunakan oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan transformasional diterapkan agar pemimpin dapat mempengaruhi bawahan sehingga dalam pencapaian tujuan dapat dilaksanakan dengan antusias dan ikhlas.Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam setiap organisasi. Semakin tinggi kemampuan karyawan, semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sebaliknya semakin randah kemampuan karyawan, maka semakin rendah pula kemampuan organisasi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki karyawan yang berkompoten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.

Strategi sumber daya manusia juga menyangkut masalah kompetensi dalam kemampuan teknis, konseptual, dan hubungan manusia (Rivai Veithzal, 2008). Pengelolaan kompetensi karyawan meliputi beberapa kompetensi seperti : Kompetensi berbasis input, kompetensi transformasional dan kompetensi output. Pengaruh kompetensi pada kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktik dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari

Copyright 2020. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 9 No. 3 Tahun 2020

gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relatif lebih ada dipermukaan salah satu karakteristik yang oleh dimiliki karyawan.Kompetensi merupakan suatu keterampilan yang dimiliki oleh seseorang terhadap segala aspek pekerjaan yang akan dijalankan dan keterampilan tersebut membuatnya merasa mampu untuk bisa mencapai berbagai tujuan dalam pekerjaannya. Kompetensi mempunyai arti yang sama dengan kata kemampuan, kecakapan atau keahlian. Ada tiga macam keterampilan dasar yang telah diidentifikasikan oleh Stoner (2012), yaitu :

1. Keterampilan teknis yaitu, kemampuan manusia untuk menggunakan prosedur, teknik dan pengetahuan mengenai bidang khusus.
2. Keterampilan manusia yaitu, kemampuan untuk bekerja sama, memahami dan memotivasi orang lain sebagai individu atau kelompok.
3. Keterampilan konseptual yaitu, kemampuan untuk mengkoordinasikan dan menginteraksikan semua kepentingan dan aktivitas organisasi-organisasi, termasuk melihat organisasi secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian-bagiannya saling tergantung dan mengantisipasi bagaimana perubahan dalam suatu bagian tersebut akan mempengaruhi seluruh organissasi.Fungsi dan tujuan pendidikan nasional menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003 Pasal 3 menyatakan bahwa : Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.Tujuan yang mulia tersebut tampaknya sulit tercapai apabila karyawan dalam organisasi tidak bersemangat dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Setiap organisasi bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil, tetapi tidak kalah penting karyawan mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Kemapuan dan kecakapan tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja giat. Tujuan pengelolaan sistem kompensasi didalam organisasi adalah untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia karena organisasi memerlukannya untuk mencapai sasaran-sasarannya.Agar organisasi dapat berkembang dengan segala kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuannya dengan menggunakan sumber daya manusia yang tersedia, maka tidak cukup hanya dengan jalan memperoleh karyawan yang dianggap paling kompeten, akan tetapi yang tidak kalah penting adalah dengan secara terus menerus pimpinan memberikan motivasi dan kompensasi yang layak kepada karyawan agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di organisasi di mana ia bekerja.Peran Kompensasi sangat diperlukan dalam prestasi kerja karyawan - karyawan yang mempunyai kompetensi yang baik akan mudah untuk melaksanakan semua tanggung jawab pekerjaan. Mampu membaca situasi dan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan serta dapat memberikan respon yang tepat dan memiliki penyesuaian diri yang baik dengan lingkungannya.Peranan kompensasi ini ditegaskan juga oleh Endang (2013), dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh kompensasi, promosi dan shift kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pengumpul tol gerbang karang tengah dan ramp kebun jeruk”. Hasil penelitiannya menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan motivasi karyawan masih sangat bergantung pada tingkat balas jasa yang diberikan dan indikator-indikator promosi yang baik. Dan dari ketiga variabel tersebut, variabel kompensasi paling dominan pengaruhnya baik terhadap kepuasan kerja maupun terhadap kinerja pegawai. Alasan utamanya adalah bagi mayoritas karyawan dengan pendidikan

Copyright 2020. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk
JBK
OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 9 No. 3 Tahun 2020

dan pemahaman saat ini. Uang masih merupakan hal utama, baik sebagai faktor motivator untuk bekerja maupun kepuasan kerja.Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari organisasinya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perushaan tersebut (Simamora, 2008). Kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungannya berdasarkan evaluasi pekerjaan dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendkati kelayakan (wort) dan keadilan (equity). Pentingnya kompensasi ini sejalan dengan hasil penelitian Endang Ilyas (2013), yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini disebabkan motivasi karyawan masih tergantung pada tingkat balas jasa yang diberikan dan indikator promosi yang baik. Dan dari variabel yang diteliti, ternyata kompensasi paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, alasan utamanya adalah bagi mayoritas karyawan dengan pendidikan dan pemahaman saat ini, uang masih merupakan hal utama, baik sebagai faktor motivator untuk bekerja maupun kepuasan kerja. Fenomena yang terjadi saat ini bahwa kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros belum sepenuhnya menerapkan kepemimpinan transformasional dimana masih ada pegawai yang belum mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik sesuai arahan pimpinan, masih ada beberapa pegawai yang belum mahir menggunakan IT dan belum meratanya kompensasi yang diterima oleh pegawai sehingga mempengaruhi kinerja pegawai meski tidak berdampak besar terhadap hasil kerja pegawai di Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros. Karena itu kepemimpinan tranformasional, kompetensi dan kompensasi perlu mendapat perhatian utama dari pimpinan untuk senantiasa ditingkatkan secara bertahap. Sebab dengan kepemimpinan transformasional, didukung dengan kompetensi yang handal, disertai pemberian kompensasi yang adil. layak dan merata, maka dapat dipastikan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan kabupaten Maros dapat meningkat.Berdasarkan uraian fenomena diatas, maka peneliti tertarik memilih judul "Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros" untuk diteliti.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey. Populasi adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros yang berjumlah 83 orang. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), dimana semua populasi dijadikan sampel sehingga sampel sebanyak 83 orang pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu :

a. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS ver. 22 yang tertuang dalam Tabel 1 berikut :

Copyright 2020. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk
JBK
OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 9 No. 3 Tahun 2020

Tabel 1. Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collenearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.057	6.399		3.012	.000		
	X1	.170	.477	.160	2.412	.000	.231	4.334
	X2	.346	.410	.249	3.106	.000	.300	3.336
	X3	.707	.349	.558	3.303	.000	.360	2.774

a. Dependent Variable: Y

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 22 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel kepemimpinan trasnformasional (X_1) dengan nilai t_{hitung} 2,412 > t_{tabel} 2,060
- Variabel kompetensi (X_2) dengan nilai t_{hitung} 3,106 > t_{tabel} 2,060
- Variabel kompensasi (X_3) dengan nilai t_{hitung} 3,303 > t_{tabel} 2,060

b. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel kepemimpinan transformasional, kompetensi dan kompensasi, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 22 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 2. berikut :

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273.494	3	68.373	11.345	,000[a]
	Residual	150.673	81	6.027		
	Total	424.167	84			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 11,34, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi budaya organisasi, pendidikan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil F_{hitung} = 11,34 lebih besar dari F_{tabel} = 2,70 atau bisa dikatakan H_o ditolak dan H_a diterima.

Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Copyright 2020. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk
JBK
OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 9 No. 3 Tahun 2020

Tabel 3. Hasil Uji Beta

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.057	6.399		3.012	.001		
	x1	.170	.477	.160	2.412	.000	.231	4.334
	x2	.346	.410	.249	2.105	.000	.300	3.336
	x3	.707	.349	.668	3.303	.000	.360	2.774

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi budaya organisasi, pendidikan dan kompensasi maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros adalah variabel kompensasi (X_3).Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.803[a]	.645	.588	2.45498	1.712

a. Predictors: (Constant), x2, x3, x1

b. Dependent Variable: y

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,645 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi budaya organisasi, pendidikan dan kompensasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros sebesar 64,5%, sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Dari uraian uji F, oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 11,34, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi kepemimpinan transformasional, kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 11,34$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,70$ atau bisa dikatakan H_o ditolak dan H_a diterima.Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,645 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi kepemimpinan transformasional, kompetensi dan kompensasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros sebesar 64,5%, sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.Kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang pegawai. Indikatornya adalah 1) Kualitas Kerja, 2) Kuantitas Kerja, 3) Jangka Waktu Output dan 4) Kerjasama

Copyright 2020. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk
JBK
OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 9 No. 3 Tahun 2020

Berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan transformasional, kompetensi dan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros .Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, kompetensi dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan cukup besar terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros.Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kepemimpinan transformasional, kompetensi dan kompensasi yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros adalah variabel kompensasi (X_3).

KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros, dengan nilai thitung 2,412 > t tabel 2,060, Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros, dengan nilai thitung 3,106 > t tabel 2,060, Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros, dengan nilai thitung 3,303 > t tabel 2,060, Kepemimpinan transformasional, kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros, dari pengujian menunjukkan bahwa hasil Fhitung = 11,34 lebih besar dari F tabel = 2,70 atau bisa dikatakan Ho ditolak dan Ha diterima, Variabel kompensasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Maros, terbukti dari hasil nilai beta standardized yang paling besar yaitu 0,668.

DAFTAR PUSTAKA

A. Anwar, Prabu Mangkunegara. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung PT. Remaja Rosdakarya.

Abdillah, L. A., Hasibuan, A., Purba, S., Tjiptadi, D. D., Sudarmanto, E., Solissa, F., ... & Salman, S. (2020). Human Capital Management. Yayasan Kita Menulis.

Anthony dan Govindarajan. 2014. Management Control System, Edisi 11, Buku 2 penerjemah : F.X. Kurniawan Tjakrawala, dan Krista. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.

Aritonang, Keke T. 2014. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta. Guru SMP Kristen 1 BPK PENABUR. Jakarta : Jurnal Pendidikan Penabur No.04. Th.IV. Juli 2014.

Armstrong, M. 2013. Performance Management. England : Clays, Ltd. St. Lvesple.

Aryati, A. (2020). Factors Affecting The Export of Coffee In South Sulawesi Province. Point Of View Research Economic Development, 1(3), 39-50.

Aziz, Nofriandi. 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Padang. Serang : Fakultas Ekonomi dan Ilmu sosial Vol.1 Universitas Serang Raya.

Benardin, H. John and Joyce E. A. Russell. 2013. Human Resources Management: An Expriential Approach. Series In Management. New York : McGraw-Hill.

Charles Bohran Putra, et. al. 2018. The Influence of Competency, Organizational Commitment and Non Financial Compensation on Teacher Performance in

Copyright 2020. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 9 No. 3 Tahun 2020

SMAN 29 Jakarta. Scholars Journal of Economics, Business and Management (SJEBM) A Unit of Scholars Academic and Scientific Society, India.

Daft, Richard L. 2012. Manajemen Edisi Kelima Jilid Satu. Jakarta : Erlangga.

Dessler, Gary. 2012. Manajemen Personalia, Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga.

Endang Ilyas. 2013. Pengaruh Kompensasi, Promosi dan Shift Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pengumpul Tol Gerbang Karang Tengah dan Ramp Kebun Jeruk PT. Jasa Marga Tbk Cabang Jakarta Tangerang. Tesis Magister Manajemen. Universitas Esa Tunggal.

Firman, A., & Putra, A. H. P. K. (2020). The Effect of Social Media Utilization, Campus Environment and Entrepreneurship Knowledge on Student Entrepreneurial Interest. Point Of View Research Management, 1(4), 131-143.

Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 4. Semarang: BP.Undip.

Griffin, Ricki W dan Ronal J Ebert. 2012. Bisnis Edisi 8. Jakarta : Erlangga.

Guritno, dkk. 2014. Pengaruh Persepsi karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.

Handoko, Hani T.. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.

Hasibuan, Malayu, S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

Hutapea, Parulian dan Thoha, Nurianna. 2013. Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Laurens, S., & Putra, A. H. P. K. (2020). Poverty alleviation efforts through MDG's and economic resources in Indonesia. The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7(9), 755-767.

Mappamiring, M., Akob, M., & Putra, A. H. P. K. (2020). What millennial workers want? Turnover or intention to stay in company. The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7(5), 237-248.

Marthis, Robert L dan Jackson, John H. 2013. Human Resource Management. Jakarta : Salemba Empat.

Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi. Cetakan Pertama. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Mondy, R Wayne. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Erlangga.

Muliana, M., Suleman, A. R., Arif, N. F., Simatupang, S., Sitepu, C. N. B., Wahyuddin, W., ... & Sudirman, A. (2020). Pengantar Manajemen. Yayasan Kita Menulis.

Mulyadi. 2012. Akuntansi Manajemen Keuangan (Konsep, Manfaat dan Rekayasa). Edisi Kedua. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi.

Nainggolan, N. T., Munandar, M., Sudarso, A., Nainggolan, L. E., Fuadi, F., Hastuti, P., ... & Gusman, D. (2020). Perilaku Konsumen Di Era Digital. Yayasan Kita Menulis.

Nasir, M., & Kusuma, A. H. P. (2019). Kegiatan E-Marketing Sebagai Bentuk Kewiraushaan Dini Bagi Pelajar. Celebes Abdimas: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 1(1), 01-08.

Nasution. 2011.. Manajemen Mutu Terpadu. Jakarta. Ghalia Indonesia .

Pasolong H. 2012. Teori Administrasi Publik: Bandung. Alfabeta.

Rahman, dkk. 2014. Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawani Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada

Copyright 2020. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 9 No. 3 Tahun 2020

karyawan Bagian Pabrik PT. JEMBER INDONESIA). Jember : Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2010. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi ketiga. Cetakan ke sepuluh. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

SALIM, A., RUSTAM, A., HAERUDDIN, H., ASRIATI, A., & Putra, A. H. P. K. (2020). Economic Strategy: Correlation between Macro and Microeconomics on Income Inequality in Indonesia. The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7(8), 681-693.

Salusu. 2010. Pengambilan Keputusan Stratejik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non-Profit. Jakarta. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Sangarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. 2013. Metode Penelirian Survei. Jakarta. LP3ES.

Simamora, Henry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama. Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN.j

Stoner A.F. James. 2012. Manajemen Organisasi. Jakarta. Erlangga.

Sugiyono. 2012. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Sukarna, Tiro Muhammad Arif. 2012. Pengembangan Instrumen Pengumpulan Data Penelitian.. Andira Publisher.

Sumardi H, et. al. 2018. The Effect of Compensation, Empowerment, Competency and Job Satisfaction toward Performance of Lecture in Wiralodra Universitiy of Indramayu. International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM). Vo. 06 EL-2018-317-334.

Susanti, S., Van Harling, V. N., Kurniawan, M. A., & Putra, A. H. P. K. (2019, December). Model of Higher Education Quality Improvement in Indonesia: Relationship between HRM and Information Technology Literacy. In Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1424, No. 1, p. 012035). IOP Publishing.

Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kedua. Jakarta : Kencana Prenada Group.

Thoha, Miftah. 2013. Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya. Cetakan kedua puluh. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Tohardi, Ahmad, 2010. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Wulandari, Sari. 2013. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Customer Care Pada PT. Toyota Astra Financial Service. Jakarta : Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ahmad Dahlan.

Copyright 2020. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.