

PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN JENEPONTO

Ningsih Rahayu Syam¹, Maryadi², Saripuddin D³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

Email : ahmadmaryadi@gmail.com, saripuddinlagu79@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1) pengaruh kompetensi, pelatihan dan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto. 2) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi, pelatihan dan kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto. 3) Untuk menganalisis Variabel mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto.

Penelitian ini dilakukan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto Penentuan sampel dilakukan secara teknik sampling jenuh (sensus) yaitu sebanyak 43 orang Aparatur Sipil Negara. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto adalah kompetensi, hal ini berarti peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap Aparatur Sipil Negara akan lebih mendorong peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto

Kata kunci: *Kompetensi, pelatihan, kepemimpinan, kinerja.*

ABSTRACT

This study aims to analyze 1) the effect of competence, training and leadership partially on the performance of the State Civil Apparatus at the Regional Revenue Agency of Jeneponto Regency. 2) To analyze the effect of competence, training and leadership partially on the performance of the State Civil Apparatus at the Jeneponto Regency Regional Revenue Agency. 3) To analyze which variable has the most influence on the performance of the Regional Revenue Agency of Jeneponto Regency.

This research was conducted at the Regional Revenue Agency of Jeneponto Regency. The sample was determined by means of a saturated sampling technique (census) as many as 43 State Civil Servants. The data collection methods used were questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study concluded that: The dominant variable that affects the performance of the State Civil Servants at the Regional Revenue Agency of Jeneponto Regency is competence, this means that an increase in the knowledge, skills and attitudes of the State Civil Apparatus will further encourage the improvement of the performance of the State Civil Apparatus at the Regional Revenue Agency of Jeneponto Regency

Keywords: *Competence, training, leadership, performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam Skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Tujuan organisasi akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut. Karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan pekerjaan (Moehariono, 2009). Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai (Sriwidodo dan Agus Budhi, 2010).

Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai (Sriwidodo dan Agus Budhi, 2010).

Berhasilnya pencapaian kinerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto tidak terlepas dari kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawai adalah dengan cara memerhatikan kompetensi pegawai. Menurut Liestyodono dan Purwaningdyah (2008) kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Menurut Simanjuntak (2005:113) kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Sudarmanto (2009:32) mengatakan kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

Baiknya kinerja pegawai secara umum juga berkaitan dengan berbagai faktor baik yang bersumber dari individu pegawai maupun yang bersumber dari organisasi. Seperti kita ketahui, bahwa diantara aspek penting yang berhubungan dengan kinerja pegawai, tanpa mengabaikan arti pentingnya aspek-aspek yang lainnya adalah aspek yang berkaitan dengan Pelatihan Pegawai. Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh organisasi. Artinya, program pelatihan pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar pegawai semakin terampil dan mampu serta memiliki sikap yang semakin baik sesuai dengan yang diharapkan. Melalui pelatihan, pegawai terbantu dalam mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan karir karyawan serta membantu mengembangkan tanggung jawabnya di masa depan.

Pengaruh pemimpin diperlukan agar gagasan dari kebijakan atau program kerja yang dibuat dapat diterima, selain itu untuk memotivasi pegawai supaya mendukung dan melaksanakan keputusan yang dibuat. Pemimpin tidak hanya dapat mengatakan kepada bawahan mereka apa (*what*) yang harus dikerjakan, tetapi juga dapat mengarahkan mereka bagaimana (*how*) melaksanakan perintah pemimpin, dengan demikian upaya yang dilakukan pemimpin adalah bagaimana dia mampu mempengaruhi anggotanya yang berada di dalam unit kerjanya.

Visioner adalah gaya memimpin dengan mengedepankan visi yang termanifestasi dalam bentuk mendelegasikan tugas dengan jelas kepada bawahan, menekankan hasil dan tujuan organisasi serta mengembangkan pandangan yang transparan sebagai dasar pengambilan keputusan yang ingin dicapai. Membimbing adalah mengarahkan bawahan dengan cara menetapkan kebijakan dalam menyediakan perlengkapan, menyediakan sumber-sumber yang diperlukan khususnya yang berkaitan dengan proses kelancaran pekerjaan dan memberikan saran serta arahan atas masalah kerja yang terkait dengan efisiensi dan efektifitas pelaksanaan pekerjaan. Berafiliatif adalah aktivitas membina hubungan baik dengan bawahan yang tercermin melalui pemberian dorongan dan penghargaan kepada bawahan agar meningkatkan prestasi kerja, bersikap ramah dalam melakukan pendekatan kepada bawahan demi kelancaran tugas dan mendelegasikan tanggungjawab kepada bawahan. Bersikap demokratis adalah sikap melibatkan bawahan di dalam proses penentuan kebijakan yang termanifestasi dalam bentuk melakukan pendekatan berbagai persoalan dengan pikiran terbuka bersama bawahan, menerima masukan dalam menentukan kebijakan dan bekerja secara aktif dengan perseorangan atau kelompok.

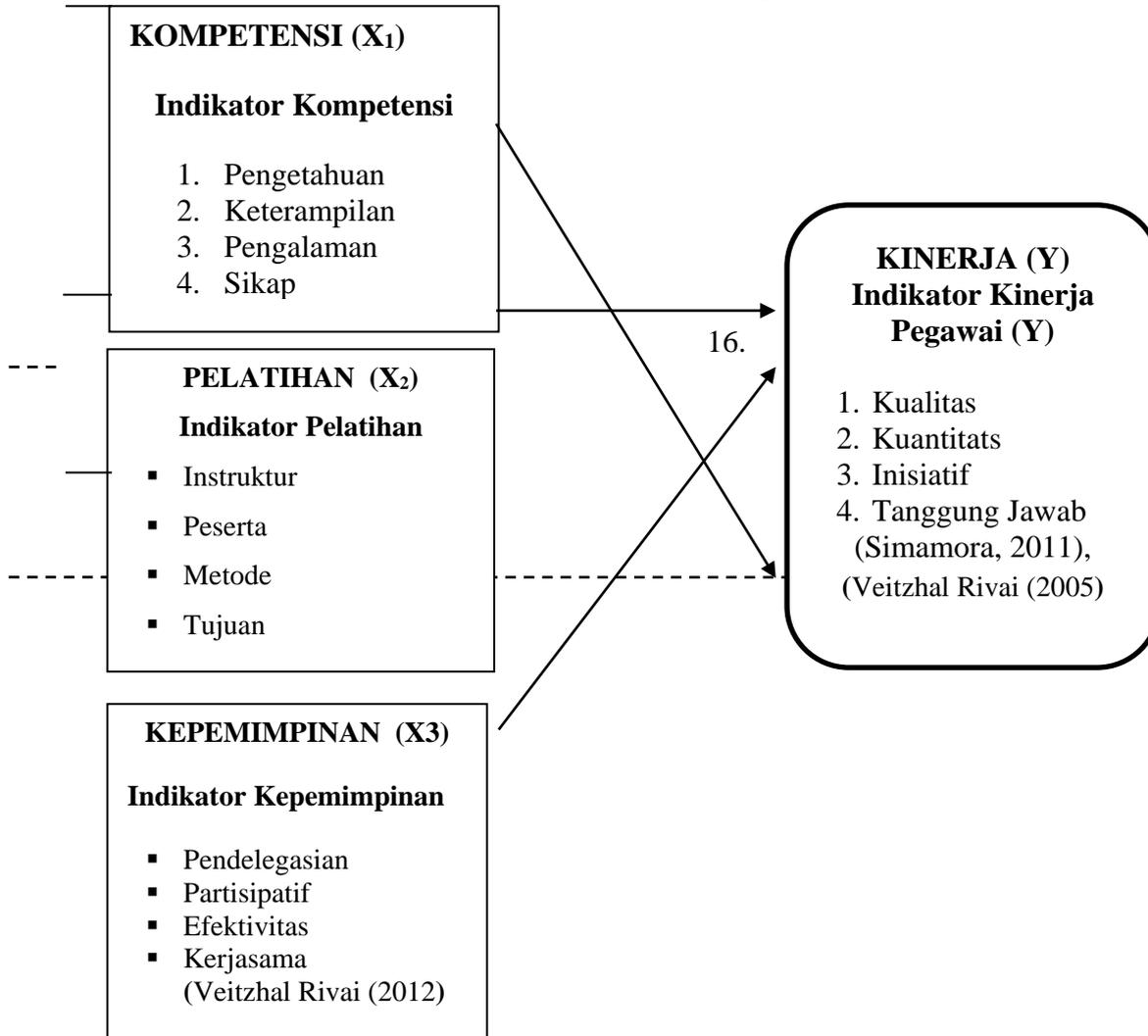
Fakta empiris berdasarkan pengamatan peneliti pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum maksimal, kondisi ini di dasarkan masih minimnya pemahaman dan pengalaman pegawai berkaitan dengan pelaksanaan tupoksinya. Penyebabnya adalah terletak pada masalah kompetensi pegawai khususnya yang berkaitan dengan kemampuan kerja yang masih rendah, masih banyak pegawai yang pekerjaan tidak sesuai dengan target karena tingkat kemampuan SDM belum optimal, kondisi ini di perparah dengan masih sulitnya pegawai menterjemahkan visi, misi dari organisasi ini.

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi, pelatihan dan kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto?
2. Apakah kompetensi, pelatihan dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto?
3. Variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto?
4. Sumber Daya Manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka kompetensi, pelatihan dan kepemimpinan sebagai bagian integral. Seperti telah dimaklumi, program pelatihan dapat dilakukan pada dua kepentingan utama peningkatan keahlian atau keterampilan melaksanakan tugas sekarang atau mempersiapkan seseorang untuk penugasan baru dimasa yang akan datang.
5. Kompetensi didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan untuk mencapai kinerja superior. Aspek-aspek pribadi ini mencakup sifat, motif-motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan dan keterampilan dimana kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja (Lasmahadi, 2009). Kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu.

6. Berdasarkan hal tersebut di atas, maka dibawah ini ditunjukkan kerangka konsep penelitian ini, yaitu:

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian:



HIPOTESIS PENELITIAN

Dengan melihat kerangka pikir di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Kompetensi, pelatihan dan kepemimpinan berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto.
2. Kompetensi, pelatihan dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto.
3. Variabel Kompetensi paling dominan berpengaruh Terhadap Kinerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto.

METODE PENELITIAN

Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel terikat dan variabel bebas. Penelitian ini dilakukan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jenepontopobulu. Pengambilan lokasi tersebut didasarkan pada instansi tersebut peneliti bekerja sehingga memudahkan memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan. Waktu penelitian dilakukan selama 1 bulan yaitu bulan Juli – Agustus 2020. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto sebanyak 43 orang pegawai. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi sebanyak 43 orang pegawai. Pengukuran data penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden terhadap obyek (Nazir, 2009). Penggunaan skala Likert karena pertimbangan sebagai berikut: (1) mempunyai banyak kemudahan; (2) mempunyai realibilitas yang tinggi dalam mengurutkan subyek berdasarkan persepsi; (3) fleksibel dibanding teknik yang lain; (4) aplikatif pada berbagai situasi. Pengolahan data, skala Likert termasuk dalam skala interval. Penentuan skala Likert dalam penelitian ini dari skala 1 sampai dengan 5. Pedoman untuk pengukuran semua variabel adalah dengan menggunakan 5 poin likert scale. kategori dari masing-masing jawaban dengan suatu kriteria sebagai berikut: Sangat Baik/Sangat Setuju (skor 5): Baik/Setuju (skor 4); Cukup baik/ Netral (skor 3); Tidak Baik/Tidak Setuju (skor 2): Sangat Tidak Baik/Sangat Tidak Setuju (skor 1) (Malhotra, 2010; Cooper & Seindler, 2003).

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan Kompetensi, Pelatihan dan kepemimpinan terhadap kineja pegawai. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel.

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (multiple regression analysis). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh kompetensi, pelatihan dan kepemimpinan terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian gres linier berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi adalah:

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

a = konstanta

X₁ = Kompetensi

X₂ = Pelatihan

X₃ = Kepemimpinan

b₁, b₂, b₃, = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: Kompetensi (X_1), Pelatihan (X_2), dan Kepemimpinan (X_3), terhadap variabel terkait yaitu Kinerja Pegawai (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui : Kompetensi (X_1), Pelatihan (X_2), dan Kepemimpinan (X_3), terhadap variabel terkait yaitu Kinerja Pegawai (Y) secara parsial maka dilakukan uji t.

a. Pengujian hipotesis secara Parsial

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda.

- 1) H_0 berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) H_a berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 3) Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* ($n - k - 1$) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independent. Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga (Ghozali,2006)

b. Pengujian hipotesis secara simultan

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

- a) H_0 : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) H_a : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* (k) dan ($n-k-1$) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen. Maka nilai F hitung dirumuskan sebagai berikut.

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}}$$

Dimana:

R^2 = R Square

n = Banyaknya Data

k = Banyaknya variabel independen

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga (Ghozali, 2006)

- a) Jika F hitung $>$ F tabel atau $\text{Sig. } F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_i diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Jika F hitung $<$ atau $\text{Sig. } F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_i ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara kompetensi, kompensasi dan disiplin berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap kinerja pegawai Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang pada tingkat signifikansi $\alpha=5\%$ secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujianhipotesis **uji t**:

Table 1 Uji T

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2,881 | 1,122 | | 2,567 | ,012 |
| | Kompetensi | ,215 | ,083 | ,251 | 2,585 | ,012 |
| | Kompensasi | ,212 | ,070 | ,223 | 3,025 | ,004 |
| | Disiplin | ,452 | ,086 | ,510 | 5,247 | ,000 |

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *kompetensi* terhadap kinerja pegawai Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang, berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,012 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *kompetensi* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang
- 2) Pengaruh *kompensasi* terhadap kinerja pegawai Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *kompensasi* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang
- 3) Pengaruh *disiplin* terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang, berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *disiplin* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang.

2. Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel 16 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel kompetensi, pelatihan dan kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.

Tabel 2 Hasil Uji F

| Model | Sum of Squares | Df | Mean square | F | P |
|------------|----------------|----|-------------|---------|-------|
| Regression | 1671.665 | 3 | 557.222 | 215.195 | 0,000 |
| Residual | 100.986 | 39 | 2.599 | | |
| Total | 1772.651 | 42 | | | |

Berdasarkan tabel 16, didapatkan nilai F statistik sebesar 215,195 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara kompetensi, pelatihan dan kepemimpinan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R^2 Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted (R^2) pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto dapat dilihat pada Tabel 18 berikut:

Tabel 3 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

| Model | | | | |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|
| | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .971 | .943 | .939 | 1.60918 |

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 18 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,943, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh kompetensi (X_1), pelatihan (X_2) dan kepemimpinan (X_3) terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) sebesar 0,943 atau 94.3% variansi kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) dipengaruhi oleh kompetensi (X_1), pelatihan (X_2) dan kepemimpinan (X_3). Sedangkan sisanya 5,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Dalam bagian ini akan dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Natsir (2012) yang menemukan bahwa kompetensi Aparatur Sipil Negara berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Meningkatkan. Hal sama dikemukakan oleh Terry (2010) yang menyatakan bahwa setiap sumber daya manusia memiliki kompetensi. Kompetensi ideal jika ditunjang oleh pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja.

Setiap manusia memiliki potensi, karena itu potensi menjadi pertimbangan di dalam memperbaiki dan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Inti kompetensi yang dikembangkan menurut teori akses diri yang diperkenalkan oleh Morgan dalam Hasibuan (2010), menyatakan bahwa setiap manusia memiliki akses

pengetahuan, kemahiran, perjalanan hidup, dan orientasi masa depan. Teori ini kemudian disederhanakan bahwa penjabaran pengetahuan akan dicapai melalui pendidikan. Setiap kemahiran ditentukan oleh tingkat keterampilan yang ditekuni. Perjalanan hidup pada dasarnya merupakan apresiasi tentang pengalaman yang dihadapi oleh seseorang dan orientasi masa depan banyak ditentukan oleh kemajuan kerja.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara dengan nilai koefisien sebesar 0,313, koefisien ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara nyata terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh Haedar (2012), yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja tutor paket B pada subdin pendidikan luar sekolah dinas pendidikan provinsi Sulawesi Selatan.

Hal sama dikemukakan oleh Simamora (2007) yang menyatakan bahwa usaha untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan, mencegah organisasi berhubungan dengan Aparatur Sipil Negara-Aparatur Sipil Negara yang tidak kompeten terutama dalam masalah disiplin dan Aparatur Sipil Negara-Aparatur Sipil Negara yang memiliki kecakapan yang telah ketinggalan zaman. Hal sama dikemukakan oleh Nitisemito (2010) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan usaha organisasi yang sengaja dilakukan untuk meningkatkan kinerja sekarang dan yang akan datang dengan meningkatkan kemampuan.

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara dengan nilai koefisien sebesar 0,312, koefisien ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara nyata terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh Natsir (2012) yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, hasil penelitian ini memberikan pemahaman dan pemaknaan bahwa ketika kepemimpinan yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Meningkatkan Maka Kinerja Aparatur Sipil Negara juga mengalami peningkatan

Menurut (Robbins & P Stephen, 2011), kepemimpinan merupakan Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi atau tujuan". Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, hal ini terjadi karena menurut Oemar (2001:166) dalam Indrasari "Seseorang yang menduduki jabatan pemimpin dalam manajerial suatu organisasi mempunyai peranan penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan akan tetapi juga dalam menghadapi pihak luar organisasi". Peran-peran tersebut yaitu : peran sebagai katalisator, peran sebagai fasilitator, peran sebagai pemecah masalah, peran sebagai penghubung sumber, dan peran sebagai komunikator. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu hal yang dapat membuat perusahaan dapat berhasil dalam mencapai tujuannya. Menurut (Wahjosumidjo, 2010), kata "memimpin" mempunyai arti memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan, dan berjalan di depan (precede). Pemimpin berperilaku untuk membantu organisasi dengan kemampuan maksimal dalam mencapai tujuan. Pemimpin tidak berdiri sendiri di samping, melainkan mereka memberikan dorongan dan memacu (to prod), berdiri di

depan yang memberikankemudahan untuk kemajuan serta memberikan inspirasi organisasi dalam mencapaitujuan.

4. Variabel yang Paling Dominan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kompetensi, pelatihan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Bapenda Jeneponto adalah variabel Kompetensi (X_1).

Pentingnya kompetensi Aparatur Sipil Negara di dalam suatu organisasi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara dan memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan organisasi. Kompetensi merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Dalam kaitannya dengan kompetensi Aparatur Sipil Negara, perlu adanya suatu upaya untuk lebih memaksimalkan hasil yang dicapai. Dengan kompetensi tersebut artinya setiap Aparatur Sipil Negara merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya sehingga perlu diberdayakan secara optimal untuk menghasilkan suatu produk yang lebih baik, efektif dan efisien dan atau tidak ada lagi Aparatur Sipil Negara yang bekerja yang secara santai hanya sekedar memenuhi formalitas. Kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam rangka meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara dapat dilakukan melalui 4 aspek, antara lain pengetahuan, kemampuan, pemahaman, dan sikap. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi Aparatur Sipil Negara, secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar. Kompetensi berdasarkan hal tersebut merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Dari karakteristik dasar tersebut tampak tujuan penentuan tingkat kompetensi atau standar kompetensi yang dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan dan mengategorikan tingkat tinggi atau di bawah rata-rata.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi, Pelatihan dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi Aparatur Sipil Negara akan semakin meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto, bahwa semakin sering Aparatur Sipil Negara diikutkan dalam pelatihan akan semakin meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto. dan semakin baik kepemimpinan yang dijalankan akan semakin meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto.

2. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi, pelatihan dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara yang berarti bahwa peningkatan kompetensi, pelatihan dan kepemimpinan akan mempengaruhi peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jenepontosebesar 94,3%
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi Aparatur Sipil Negara akan semakin meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jeneponto

B. Saran

1. Pemerintah Kabupaten Jeneponto sebaiknya banyak melakukan pendidikan dan pelatihan bagi semua aparat pemerintahan agar dapat melakukan pekerjaan secara optimal serta meningkatkan profesionalisme aparat pemerintahan agar nantinya dapat mendukung di dalam pelaksanaan pekerjaan.
2. Sebaiknya pimpinan melakukan upaya peningkatan kepemimpinan yang lebih optimal melalui pembenahan kepemimpinan dimana adanya pengembangan penerapan peran pemimpin dalam penampilan, perilaku, sikap, cara berkomunikasi dengan memberikan pelatihan kepada pimpinan.. Sebaiknya pimpinan harus dapat mengarahkan tingkah laku bawahannya didalam mengerjakan tugas, pemimpin mampu memberikan insentif kepada Aparatur Sipil Negara untuk membangkitkan, memelihara, dan memperkuat harapan Aparatur Sipil Negara agar dapat bekerja lebih produktif dan berkualitas

DAFTAR PUSTAKA

- Follet, Marquett, 2011. *Human Resource Management in Quality and Quantity*.
<http://humanresource.com>
- Gulick, Johson, 2011. *Human Resource Management in Quality and Quantity*.
<http://humanresource.com>
- Gomes, F. Cardoso, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Ofset: Yogyakarta.
- Hasjrif S (2012) “Analisis Faktor Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. Tesis pascasarjan UMI Tidak di publikasikan.
- Haedar (2012), dengan judul “pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi kerja, jurnal tidak di publish.
- Indira Latanro (2012), dengan judul “pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja. Tulisan Tesis pada pasca sarjana UMI.
- Kadir, Abdul, 2011. *Penerapan Pelatihan dan Pengembangan Menuju Kualitas Next generation*. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.

-
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama – Bandung
- Moekijat, 2010. *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Mulawarman, 2012. *Sistem Pendidikan Berbasis Pelatihan Kompetensi dan Inteligensi*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Mulianto, Darman, 2009. *Pelatihan; Suatu Pencerahan Kualitas SDM*. Penerbit Tarsito, Bandung.
- Megginson, David, dkk., 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Andi Yogyakarta.
- Miclani, 2011 Pustaka Utama Grafindo. Jakarta.
- Natsir (2013), Pengaruh motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, tesis pascasarjana UMI.
- Nawawi, Hadari, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajamadah University Press, Yogyakarta.
- Nelson, Neil, 2009. “Human Resource Management In Strenght Quality Prospective”. Published McGraw Hill, New York.
- Nugroho, Soeprapto, 2009. *Pelatian dan Pendidikan; Kompetensi SDM yang Handal, Mandiri dan professional*. Penerbit Rineka Cipta: Jakarta.
- Rachbin, Didik J., 2010. *Pembangun Ekonomi Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Ruky Ahmad, 2012. *Sistem Manajemen Kinerja Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja*. Prima, PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Saiful A (2009) pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi kerja Aparatur Sipil Negara. Tesis pada pascasarjana UMI, tidak dipublikasikan
- Sastrahadiwiry, 2009. *Management Ketenagakerjaan di Indonesia*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Schein, Spanicquet, 2013. “Human Resource Quality and Competence”.
<http://humanresource.com>
- Siagian, P. Sondang, 2011 *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Siamamora, Henry, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE, YKPN, Yogyakarta.

-
- Siagian, Sondang P. 2012. *Kiat Peningkatan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YPKN. Yogyakarta.
- Syamsuddin, 2012. “Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas PU Kabupaten Pangkep”. Tesis Program Pascasarjana UMI, Tidak Dipublikasikan.
- Umar, Husein. 2011. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Widya, Puspitas, 2009. *Aplikasi Pelatihan dan pengembangan Berbasis Kompetensi*. Penerbit Salemba