

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPBTB SAMSAT POLEWALI MANDAR PROVINSI SULAWESI BARAT

Muhammad Itfan^{*1}, Badaruddin², Asri³

^{*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}ifansyam75@gmail.com, ²badar@stienobel-indonesia.ac.id

³asriwawo01@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1) secara parsial Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPBTB Samsat Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat. 2) pengaruh secara simultan Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPBTB Samsat Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat. 3) variabel yang paling dominan berpengaruh Terhadap kinerja pegawai pada Pada UPBTB Samsat Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat .

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap kinerja pegawai pada UPBTB Samsat Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan Terhadap kinerja pegawai pada Pada UPBTB Samsat Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat dan Kompensasi tidak berpengaruh signifikan Terhadap kinerja pegawai pada Pada UPBTB Samsat Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat. Secara simultan Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap kinerja pegawai pada UPBTB Samsat Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh dominan Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPBTB Samsat Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat, hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat kompetensi akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai Pada UPBTB Samsat Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja pegawai.

ABSTRACT

This study aims to analyze 1) partially the influence of leadership style, competence and compensation on employee performance at UPBTB Samsat Polewali Mandar, West Sulawesi province. 2) The simultaneous influence of leadership style, competence and compensation on employee performance at UPBTB Samsat Polewali Mandar, West Sulawesi province. 3) The most dominant variable has an effect on employee performance at UPBTB Samsat Polewali Mandar, West Sulawesi Province.

The results of the study concluded that: partially Competence had a positive and significant effect on employee performance at UPBTB Samsat Polewali Mandar, West Sulawesi Province. Leadership style has no significant effect on employee performance at UPBTB Samsat Polewali Mandar and compensation has no significant effect on employee performance at UPBTB Samsat Polewali Mandar, West Sulawesi Province. Simultaneously Leadership Style, Competence and Compensation have a positive and significant effect on employee performance at UPBTB Samsat Polewali Mandar. Partially shows that the competency variable has a dominant effect on employee performance at the UPBTB Samsat Polewali Mandar, this shows that the increasing competence will further improve the employee performance at the UPBTB Samsat Polewali Mandar, West Sulawesi Province.

Keywords: Leadership, Competence, Compensation and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Setiap organisasi/instansi akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan suatu organisasi akan tercapai. Mangkunegara (2010) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Beberapa hal yang penyebab menurunnya kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian kinerja yang baik. Menurut Mardyah (2016) mengatakan bahwa organisasi harus mampu mengoptimalkan seluruh potensi yang dimiliki para pegawai untuk dapat memberikan kontribusi ataupun masukan yang maksimal dalam mencapai tujuannya.

Pemimpin memainkan peran yang sangat strategis dalam pengambilan keputusan terhadap kelompok maupun organisasi untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan mengandung arti cara pemimpin mempengaruhi bawahan untuk lebih dapat berbuat atau berusaha dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Heryanto, et al., 2017:11). Sebaliknya gaya kepemimpinan yang tidak disesuaikan dengan karakteristik pegawai dan tugas yang ada dapat mendorong pegawai merasa kurang bersemangat dalam bekerja atau bahkan kehilangan semangat kerja, sehingga menyebabkan pegawai tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja dan perhatian yang tidak terpusat pada pekerjaan. Tentu saja hal ini perlu mendapatkan perhatian khusus karena dapat mengganggu kelancaran kinerja pegawai.

Selain faktor gaya kepemimpinan, kompetensi kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge), dan perilaku (attitude) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya (Watson Wyatt dalam Ruky, 2013).

Salah satu modal utama yang dimiliki organisasi dalam menciptakan keunggulan yang kompetitif adalah sumber daya manusia yang merupakan elemen penting dalam suatu organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang unggul, handal dan terampil, pekerjaan yang dilakukan dapat mencapai hasil yang optimal. Untuk mencapai hasil yang optimal, organisasi memerlukan upaya dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Schuler dan MacMilan (2012) menyatakan bahwa organisasi dapat memperoleh keunggulan yang kompetitif dengan memanfaatkan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia seperti pemberian kompensasi.

Pemberian kompensasi merupakan imbalan berupa finansial maupun non finansial yang diberikan organisasi sebagai balas jasa atas hasil kerja seseorang. Handoko (2011) mengemukakan bahwa kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Lebih lanjut dikatakan bahwa kompensasi adalah penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

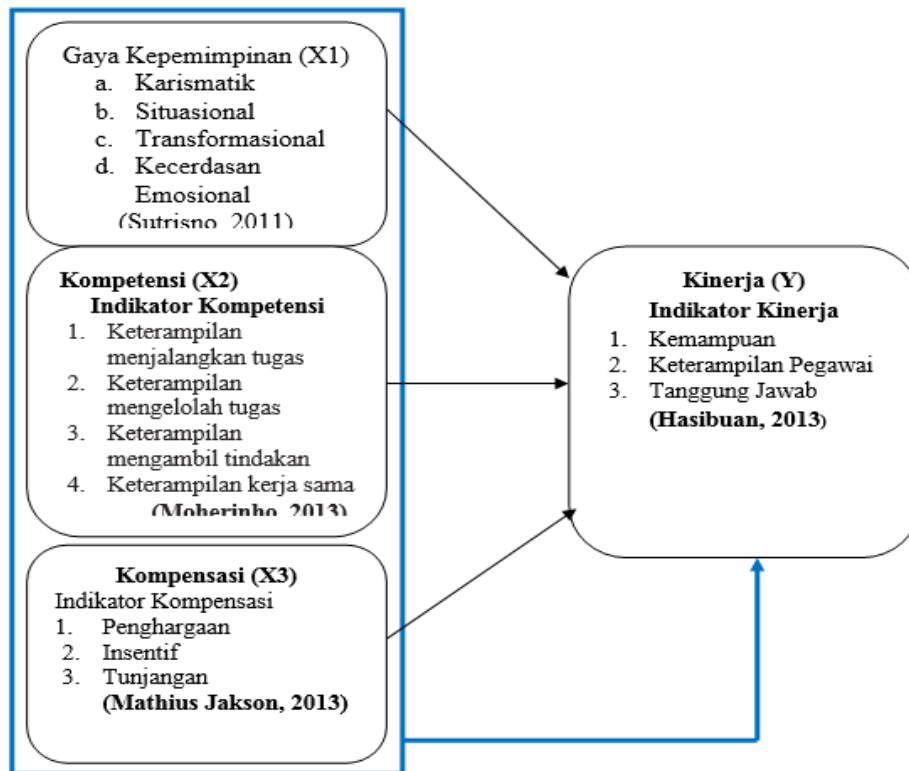
Kompensasi berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sistem kompensasi adalah suatu cara penggajian yang penetapannya besarnya jasa yang didasarkan sistem kompensasi ini cukup rumit, lama mengerjakannya, serta berapa banyak alat yang

diperlukan. Jadi dalam sistem kompensasi pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung kecermatan kalkulasi mereka. Kesimpulannya hendaknya dasar penentuan sistem kompensasi memberikan kinerja bagi pegawai. Apabila pegawai merasakan kinerja terhadap gaji yang diperolehnya maka akan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan bahwa kinerja kerja pada UPTB Samsat Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat dari hasil observasi, terdapat beberapa pegawai yang terlihat bosan dengan pekerjaannya dan memilih duduk santai-santai dalam waktu yang lama, menonton film, mengobrol pada saat jam kerja. Hal tersebut berimbas terhadap kinerja pegawai meskipun belum termasuk ke dalam taraf mengkhawatirkan, namun penurunan kinerja pegawai ini perlu dicermati dan ditindaklanjuti.

Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja dan berjuang untuk merealisasikan rencana tersebut. Pegawai yang berkinerja baik akan akan dinilai dari sejauh mana mereka bisa melaksanakan pekerjaan dan tugas yang lebih baik, Jaya, I., Rustan, D. M., & Azhari, A. (2022). Manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan organisasi, harapan jangka panjang dapat dikembangkan, budaya organisasi menjadi mapan, mendapatkan karyawan yang memiliki potensi menjadi pimpinan organisasi, dan keuntungan organisasi semakin meningkat.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTB Samsat Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat”.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

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

berikut:

1. Gaya kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada UPTB Samsat Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat.
2. Gaya kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTB Samsat Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat.
3. Kompetensi merupakan faktor yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja Pegawai pada UPTB Samsat Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, pendekatan kualitatif diartikan sebagai pendekatan yang menghasilkan data, tulisan, dan tingkah laku yang didapat dari apa yang diamati. Penelitian deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau melukiskan apa yang sedang diteliti dan berusaha untuk memberikan gambaran yang jelas dan mendalam tentang apa yang diteliti dan menjadi suatu pokok permasalahan.

Adapun penelitian ini dilakukan di UPTB Samsat Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat. Waktu penelitian direncanakan selama dua bulan yaitu pada bulan Desember 2021 sampai dengan Februari 2021.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor UPTB Samsat Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat sebanyak 49 orang pegawai. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi sebanyak 49 orang pegawai.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Tabel 1. Hasil Regresi Berganda

Model	B	T	P (sig)
Constant	12,476	3,096	0,003
Gaya kepemimpinan(X_1),	0,036	.0,342	0,734
Kompetensi (X_2)	0,601	3,811	0,000
Kompensasi(X_3)	0,150	1,478	0,146

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 12,476 + 0,036X_1 + 0,601X_2 + 0,150X_3$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa:

1. Konstanta sebesar 12,476 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan pada faktor Gaya kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi, maka tingkat Gaya kepemimpinan pegawai UPTB Samsat Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat adalah sebesar 12,476 satuan.
2. Koefisien regresi variabel Gaya kepemimpinan (X_1), koefisien bernilai positif sebesar 0,036, artinya setiap penambahan satu satuan faktor Gaya kepemimpinan, akan mempengaruhi perubahan Gaya kepemimpinan sebesar 0,036 satuan. dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor Gaya kepemimpinan sebesar satu satuan,

akan mempengaruhi peningkatan Gaya kepemimpinan sebesar 0,036 satuan Pegawai UPTB Samsat Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat , dengan asumsi X_2 , dan X_3 , tetap.

3. Koefisien regresi variabel Kompetensi (X_2), koefisien bernilai negatif sebesar 0,601. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor Kompetensi, akan mempengaruhi peningkatan kompetensi sebesar 0,601 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor kompetensi sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan kompetensi sebesar 0,601 satuan dengan asumsi X_1 , dan X_3 , tetap.
4. Koefisien regresi variabel Kompensasi (X_3), koefisien bernilai positif sebesar 0,150, artinya setiap penambahan satu satuan variabel Kompensasi akan mempengaruhi kenaikan Kompensasi sebesar 0,150 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan variabel Kompensasi sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kompensasi sebesar 0,150 satuan dengan asumsi X_1 , dan X_2 , tetap.

Uji t (Secara Parsial)

Tabel 2. Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P (sig)
Constant	12,476	3,096	0,003
Gaya kepemimpinan(X_1),	0,036	.0,342	0,734
Kompetensi (X_2)	0,601	3,811	0,000
Kompensasi(X_3)	0,150	1,478	0,146

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh *Gaya kepemimpinan* terhadap kinerja pegawai UPTB Samsat Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat. berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,734 > 0,05$, maka disimpulkan H_1 ditolak, artinya *Gaya kepemimpinan* berpengaruh tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai UPTB Samsat Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat.
2. Pengaruh *Kompetensi* terhadap kinerja pegawai UPTB Samsat Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat. berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H_2 diterima, artinya *Kompetensi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPTB Samsat Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat .
3. Pengaruh *Kompensasi* terhadap kinerja pegawai UPTB Samsat Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat . berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,146 > 0,05$, maka disimpulkan H_3 ditolak, artinya *Kompensasi* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTB Samsat Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat .

Uji f (Secara Simultan)

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	192.323	3	64.108	15.355	.000 ^b
	Residual	187.881	45	4.175		
	Total	380.204	48			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X_3), Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompetensi (X_2)

Berdasarkan tabel 3 didapatkan nilai F statistik sebesar 15,355 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Gaya kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi terhadap kinerja pada Pegawai UPTB Samsat Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat.

Uji Beta

Tabel 4. Hasil Uji Beta

Model	Koefisien Beta	T	P (sig)
Gaya kepemimpinan(X ₁),	0,047	0,342	0,734
Kompetensi (X ₂)	0,549	3,811	0,000
Kompensasi(X ₃)	0,195	1,478	0,734

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Gaya kepemimpinan, Kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan variabel yang paling dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel kompetensi 0,549, kemudian kompensasi sebesar 0,195, dan terendah adalah variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,047.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711	.506	.473	2.04332

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) pada sebesar 0,506 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Gaya kepemimpinan (X₁), Kompetensi (X₂) dan Kompensasi(X₃) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,506 atau 50,6 %. Variabel prestasi pegawai (Y) dipengaruhi oleh Gaya kepemimpinan (X₁), Kompetensi (X₂) dan Kompensasi(X₃) Sedangkan sisanya 49,4 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Gaya kinerja pegawai pada UPTB Samsat Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan tidak memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai UPTB Samsat Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat, hasil ini dapat dilihat dari nilai signifikansi 0,734>0,05 dan nilai T hitung dengan T table, apabila T hitung lebih besar dari T table, berarti ada pengaruh, penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil

dibanding dengan t table, yaitu $0,342 < 2.014$.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Muh. Anwar (2012) Pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Wajo". Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Semakin baik penerapan gaya kepemimpinan, kompetensi dan motivasi pegawai semakin meningkat prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Wajo. variabel paling mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel gaya kepemimpinan. Hasil ini juga diperkuat dengan sejalanannya hasil penelitian dari Mubyl & Dwinanda (2019) bahwa kepemimpinan khususnya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti adanya peningkatan pada kepemimpinan dapat juga meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Surianti, 2015, Analisis Pengaruh Gaya kepemimpinan, Kompetensi dan kompensasi Terhadap kinerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Gaya kepemimpinan, Kompetensi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa: (1) Gaya kepemimpinan, tidak memberikan pengaruh secara nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan Gaya kepemimpinan, Kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel paling dominan berpengaruh adalah variabel motivasi kerja.

Pengaruh Kompetensi Terhadap kinerja pegawai pada UPTB Samsat Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa Kompetensi memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja pegawai UPBTB Samsat Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat. hasil ini dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai T hitung dengan T table, apabila T hitung lebih besar dari T table, berarti ada pengaruh, penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dibanding dengan t table, yaitu $2,811 < 2.014$.

Penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan Andi Astuty (2014), Pengaruh Faktor Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor Kompetensi, yaitu keterampilan, komunikasi, perilaku dan kepercayaan diri berpengaruh nyata terhadap peningkatan Kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian Dwinanda (2022) yang menunjukkan adanya pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja, dengan nilai koefisien beta sebesar 0,394 atau 39,4% yang berarti bahwa setiap kenaikan kompetensi, akan menaikkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,394.

Pengaruh Kompensasi Terhadap kinerja pegawai pada UPTB Samsat Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kompensasi tidak memberikan pengaruh

terhadap kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa Kompensasi secara nyata tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPBTB Samsat Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat. Hasil ini dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,146 > 0,05$ dan nilai T hitung dengan T table, apabila T hitung lebih besar dari T table, berarti ada pengaruh, penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dibanding dengan t table, yaitu $1,478 < 2.014$.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian dari Budianto (2013) tentang pengaruh Gaya kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja kabupaten Pangkep. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan teknik analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas tenaga kerja kabupaten Pangkep, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas tenaga kerja kabupaten Pangkep, dan Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas tenaga kerja kabupaten Pangkep. secara simultan Gaya kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah Gaya kepemimpinan.

Pemberian kompensasi merupakan imbalan berupa uang atau bukan uang yang diberikan organisasi kepada para pegawai. Hal senada juga dikemukakan oleh Desler (2013) bahwa kompensasi adalah upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan seseorang yang mempunyai dua komponen yaitu pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah/gaji, insentif, komisi, dan bonus serta pembayaran yang tidak langsung seperti dalam bentuk tunjangan keuangan semisal asuransi dan uang liburan.

Pengaruh Gaya kepemimpinan, Kompetensi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja Pegawai UPTB Samsat Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Gaya kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Nilai F statistik sebesar 15,365 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Gaya kepemimpinan, Kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja Pegawai UPTB Samsat Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat .

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Gaya kepemimpinan, Kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama memberikan pengaruh nyata atau positif terhadap kinerja pegawai. Artinya variabel yang diteliti secara bersama-sama memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Asniwati (2013) dengan judul tesis "Pengaruh Faktor Kompetensi, Motivasi dan kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan pada Badan Pengelola Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar. Hasil penelitian dengan menggunakan alat analisis regresi berganda menunjukkan bahwa secara parsial Kompetensi, Motivasi dan kompensasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kesehatan pada Badan Pengelola Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar, secara simultan Kompetensi, Motivasi dan kompensasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kesehatan pada Badan Pengelola Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar dan yang memberikan pengaruh dominan adalah Kompetensi.

Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Gaya kepemimpinan Gaya kepemimpinan Pegawai UPTB Samsat Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat

Berdasarkan hasil pengujian dengan melihat nilai uji B pada tabel berikut ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan, Kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Gaya kepemimpinan. Sedangkan variabel yang paling dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi variabel kompetensi 0,549, kemudian kompensasi sebesar 0,195, dan terendah adalah variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,047.

Hal ini dapat dijelaskan dengan melihat hasil uji dengan nilai B yaitu dengan membandingkan nilai tertinggi untuk mengukur variabel paling dominan berpengaruh. Hasil penelitian ini sesuai dengan Amriani (2013) tentang pengaruh Gaya kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan teknik analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kompetensi.

Kompetensi adalah suatu upaya sadar dan terencana di dalam membekali potensi yang dimiliki oleh pegawai agar memudahkan menjalankan aktivitas pokoknya dengan memanfaatkan segala fasilitas dan peralatan kerja yang digunakannya. Seorang pegawai yang terampil senantiasa diidentikkan dengan kemampuan memanfaatkan dan menggunakan peralatan kerja, sehingga mudah memecahkan dan memberikan solusi atas permasalahan-permasalahan teknis dan praktis yang berkaitan dengan aktivitas dinamika kerja organisasi.

KESIMPULAN

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

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTB Samsat Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat sedangkan variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTB Samsat Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat.
2. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan, Kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa peningkatan Gaya kepemimpinan, Kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai UPTB Samsat Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat .
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat kompetensi, maka akan semakin meningkatkan kinerja Pegawai UPTB Samsat Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat .

DAFTAR PUSTAKA

- Argyris, Chris. (2013). *Single-Loop And Double-Loop Models in Research And Decision Making*. San Francisco.
- As'ad, Moh. (2005). *Psikologi Industri*. Yogyakarta. Liberty.
- Byant., and White. (2011). *Human Resource Management*. Illinois. Irwin.

- Cushway., & Lodge. (2013). Human Resources Management (Manajemen Sumber Saya Manusia). PT. Ilex Media Komputindo. Jakarta.
- Dwinanda, G. (2022). Efek Pendidikan dan Pelatihan Melalui Kompetensi dan Imbasnya Terhadap Kinerja Pada PT Barru Barakah Property. *Nobel Management Review*, 3(2), 261-273.
- Firman, A., & Mustaking, M. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan Massaro*, 3(1), 47-60.
- Gomes, Cardose, Faustino. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Yogyakarta. Yogyakarta.
- Gomes, R., Luis, et-al. (2012). Managing Human Resources. Edisi 3. New Jersey.
- Gibson, dkk. (2014). Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Jilid I, edisi Kedelapan. Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan., dan Blanchard, Ken. (2013). Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia. Erlangga Jakarta.
- Jamaluddin. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Pemda Kabupaten Sidenreng Rappang. Skripsi. Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin, Tidak dipublikasikan.
- Jaya, I., Rustan, D. M., & Azhari, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Brimob Pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(4), 611-620.
- Mangu, Prawira, Syafri. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Edisi I. Program Pascasarjana IB Bogor.
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2019). Peran Subjective well-Being, kepemimpinan Transformasional dan komitmen organisasional dalam memprediksi kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1).
- Muh, Anwar. (2013). Pengaruh Kinerja Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Wajo. Skripsi. Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin, Tidak dipublikasikan.
- Peppard, Joe., dan Rowland, Philip. (2013). The Essence Of Business Process Re-Engineering Terjemahan, Andi. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen, P., 2(012). Organization Theory, Structure, Design and Application. Third edition. Prentice Hall International Edition. New Jersey. USA.
- Ruky. (2013). Pengambilan Keputusan Stratejik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Siagian, S, P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.