

PENGARUH KOMPETENSI, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PEMANTAPAN KAWASAN HUTAN DAN TATA LINGKUNGAN (BPKHTL) WILAYAH VII MAKASSAR

Rohani*¹, Muhammad Idris², 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}atoen.airizky@gmail.com, ²idris@stienobel-indonesia.ac.id, ³draswawo01@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1) secara parsial Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar 2) pengaruh secara simultan Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar. 3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar.

Penelitian ini dilakukan pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar Penentuan sampel menggunakan jenuh yaitu sebanyak 50 orang pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar. 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: secara parsial Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar. Ini berarti bahwa Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar. Secara simultan Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar. Secara parsial menunjukkan bahwa variable Budaya Organisasi berpengaruh dominan Terhadap Pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Budaya Organisasi akan semakin meningkatkan Pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar.

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

ABSTRACT

This study aims to analyze (1) The partial influence of Competence, Organizational Culture, and Leadership variables on Employee Performance. (2) The simultaneous influence of Competence, Organizational Culture, and Leadership variables on Employee Performance. (3) The most dominant variable that influences Employee Performance at the Forest Area Consolidation and Environmental Management Center (BPKHTL) Region VII Makassar.

This research was conducted at the Forest Area Consolidation and Environmental Management Center (BPKHTL) Region VII Makassar. The sample determination used a saturated sample of 50 employees. The data collection methods used were questionnaires and document studies. The analysis method used was descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study show that (1) Partially, Competence, Organizational Culture, and Leadership have a positive and significant influence on Employee Performance. (2) Simultaneously, Competence, Organizational Culture, and Leadership have a positive and significant influence on Employee Performance. (3) Organizational Culture is the most dominant variable that influences Employee Performance at the Forest Area Consolidation and Environmental Management Center (BPKHTL) Region VII Makassar.

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

PENDAHULUAN

Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan Wilayah VII Makassar merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Direktorat Jenderal Planologi Kehutanan dan Tata Lingkungan dipimpin oleh seorang Kepala Balai (Eselon III). Visi Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan Wilayah VII Makassar adalah: "Terwujudnya Pemantapan Kawasan Hutan dan Penataan Lingkungan Hidup secara Partisipatif dan Berkelanjutan sebagai Prakondisi Pembangunan Nasional dalam mendukung : Terwujudnya Keberlanjutan Sumber Daya Hutan dan Lingkungan Hidup untuk Kesejahteraan Masyarakat".

Misi Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan Wilayah VII Makassar adalah :

- a. Mewujudkan pemantapan kawasan melalui inventarisasi hutan, pengukuhan kawasan hutan dan penatagunaan kawasan hutan, pembentukan wilayah pengelolaan hutan dan penyusunan rencana kehutanan dalam terwujudnya hutan yang lestari;
- b. Mewujudkan penataan lingkungan hidup melalui upaya pencegahan dampak lingkungan terhadap kebijakan wilayah dan sektor serta usaha dan kegiatan dalam mendukung terwujudnya lingkungan hidup yang berkualitas;
- c. Mewujudkan pengendalian penggunaan kawasan hutan dalam mendukung terwujudnya optimalisasi pemanfaatan ekonomi sumberdaya hutan dan lingkungan secara berkeadilan dan berkelanjutan;
- d. Mewujudkan optimalisasi reforma agraria dalam mendukung terwujudnya keberdayaan masyarakat dalam akses kelola hutan baik laki-laki maupun perempuan secara adil dan setara;
- e. Meningkatkan tata kelola pemerintahan di lingkungan Ditjen PKTL sesuai kerangka reformasi dalam mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik lingkup KLHK.

Untuk mewujudkan visi misi pada dinas ini maka 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.

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. Manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan organisasi, harapan jangka panjang dapat dikembangkan, budaya organisasi menjadi mapan, mendapatkan pegawai yang memiliki potensi menjadi pimpinan organisasi, dan keuntungan organisasi semakin meningkat. Setiap organisasi memiliki budaya (culture) yang saling berbeda, sehingga dapat membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya akan mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu dalam suatu organisasi. Budaya dapat mempengaruhi semua kegiatan pegawai organisasi, baik mereka bekerja, cara memandang pekerjaan, bekerja

dengan kolega, maupun melihat ke masa depan. Budaya merupakan bauran kompleks dan asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan ide yang lain yang digabungkan menjadi satu untuk menentukan apa arti bekerja dalam suatu organisasi tertentu.

Budaya organisasi merupakan bentuk keyakinan, nilai, cara yang bisa dipelajari dalam organisasi. Budaya organisasi, adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Budaya organisasi merupakan hasil dari proses pembentukan perilaku serta dipengaruhi oleh konsep dan strategi yang diterapkan. Sehingga jikadipertanyakan apakah dengan budaya organisasi yang dibangun dan di konsep dengan maksimal akan mampu memberi pengaruh pada pembentukan suatu manajemen kinerja suatu perusahaan. Budaya organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi, semakin kuat budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi, begitu juga sebaliknya.

Kepemimpinan pada hakikatnya adalah suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti: kepribadian (personality), kemampuan (ability) dan kesanggupan (capability). Kepemimpinan juga sebagai rangkaian kegiatan (activity) pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan (posisi) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, pengikut, dan situasi. Pemimpin merupakan suatu aktivitas yang mempengaruhi perilaku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir, mengontrol orang lain atau melalui prestise, power dan posisi. Pemimpin adalah mengarahkan, mengatur dengan kemampuan persuasifnya dan akseptansi/penerimaan secara sukarela oleh pengikutnya.

Aspek lain yang cukup penting dalam kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan (leadership style). Menurut Luthan (2015) Gaya kepemimpinan berkenaan dengan cara-cara yang digunakan oleh manajer untuk mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang manajer pada saat ia mencoba mempengaruhi perilaku bawahannya. Kepemimpinan berkaitan erat dengan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan ketrampilan yang dapat memajukan organisasi. Bagaimanapun juga organisasi tidak akan mungkin dapat berjalan jika tidak memiliki sumber daya manusia yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Faktor manusia memegang peranan utama dalam setiap usaha yang dilakukan organisasi.

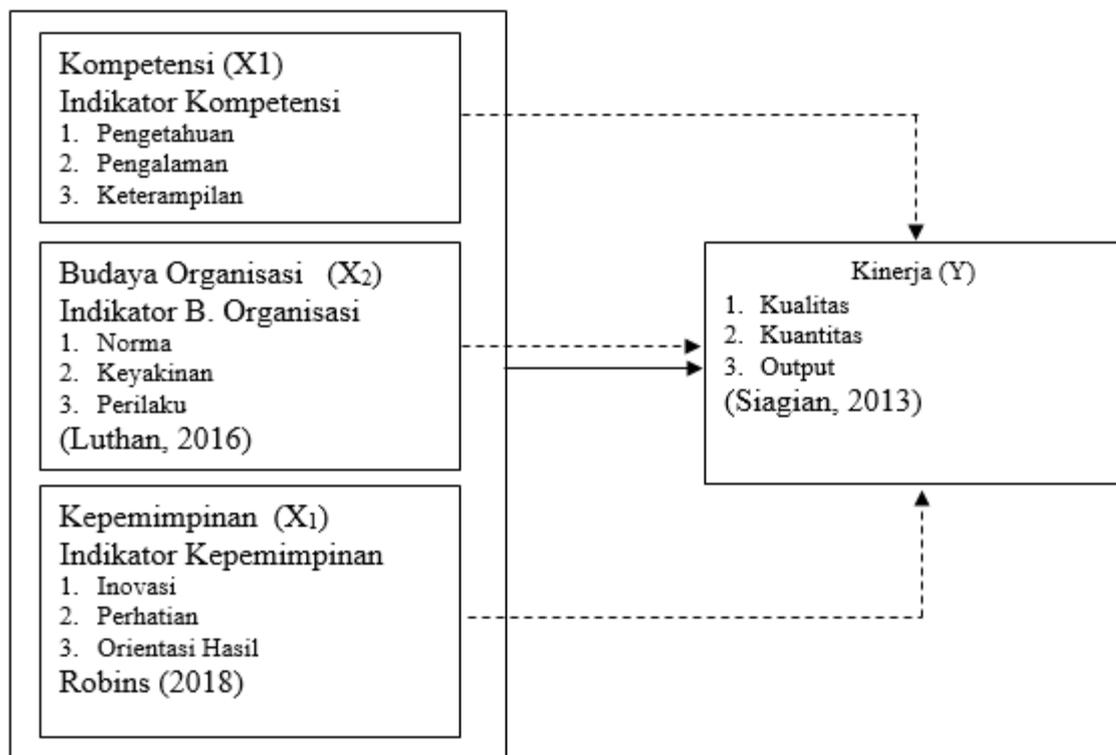
Setiap organisasi sering kali berhadapan dengan masalah kinerja pegawai. Setiap pimpinan dalam organisasi akan berusaha agar setiap kegiatan yang dilakukan mencapai hasil yang optimal dan dilakukan secara efektif dan efisien. Agar tercapai tingkat efektivitas dan efisiensi yang diinginkan maka dalam organisasi tersebut harus memiliki sistem kinerja yang baik. Keberhasilan organisasi sangat bergantung kepada baik atau buruknya kinerja dari organisasi tersebut. Dimana kinerja dari suatu organisasi tergantung dari produktivitas pegawainya yang merupakan motor bagi berjalannya sebuah organisasi atau perusahaan. Produktivitas merupakan implementasi dari suatu perencanaan yang telah disusun. (Sutrisno, 2014).

Peningkatan kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kompetensidan keterampilan itu sendiri, ketersediaan fasilitas, motivasi dari

pimpinan, sistem kompensasi, volume pekerjaan yang diberikan, dan kerja sama rekan kerja (Hasibuan 2010).

Pemimpin yang memiliki kinerja yang tinggi akan memiliki tanggungjawab penuh terhadap pekerjaannya, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja dan berjuang untuk merealisasikan rencana tersebut. Manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan organisasi, harapan jangka panjang dapat dikembangkan, budaya organisasi menjadi mapan, mendapatkan pegawai yang memiliki potensi menjadi pimpinan organisasi, dan keuntungan organisasi semakin meningkat.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual, hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Kompetensi, Budaya organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar.
2. Kompetensi, Budaya organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar
3. Kompetensi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai di Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar

sebanyak 50 orang pegawai. Sugiyono (2014) memberikan definisi bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampel jenuh, dengan menentukan seluruh populasi yaitu 50 orang pegawai.

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Agar data yang diperoleh dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi penelitian ini, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Proses pengolahan dan analisis data pada penelitian ini menggunakan program IBMSPSS for Windows versi 25. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompetensi (X₁)			
X _{1.1}	0.583	0,278	Valid
X _{1.2}	0.469	0,278	Valid
X _{1.3}	0.785	0,278	Valid
X _{1.4}	0.749	0,278	Valid
X _{1.5}	0.636	0,278	Valid
X _{1.6}	0.703	0,278	Valid
Budaya Organisasi (X₂)			
X _{2.1}	0.653	0,278	Valid
X _{2.2}	0.787	0,278	Valid
X _{2.3}	0.821	0,278	Valid
X _{2.4}	0.788	0,278	Valid
X _{2.5}	0.512	0,278	Valid
X _{1.6}	0.887	0,278	Valid
Kepemimpinan (X₃)			
X _{3.1}	0.805	0,278	Valid
X _{3.2}	0.770	0,278	Valid
X _{3.3}	0.829	0,278	Valid
X _{3.4}	0.720	0,278	Valid
X _{3.5}	0.465	0,278	Valid
X _{1.6}	0.855	0,278	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y ₁	0.606	0,278	Valid
Y ₂	0.719	0,278	Valid
Y ₃	0.755	0,278	Valid
Y ₄	0.664	0,278	Valid
Y ₅	0.666	0,278	Valid
X _{1.6}	0.643	0,278	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan r_{tabel} sebesar 0,278. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dapat di andalkan walaupun di ukur berulang kali. Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan sudah reliabel atau tidak maka Metode pengujian yang digunakan adalah metode Cronbachs alpha. Dimana keputusan didasarkan, jika nilai Alpha melebihi 0,60 maka dapat di katakan pernyataan pada indikator variabel tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya.. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alfa	Keterangan
Kompetensi (X_1)	0.734	Reliabel
Budaya Organisasi (X_2)	0.843	Reliabel
Kepemimpinan (X_3)	0.822	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.757	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig.
Constant	1.140			
Kompetensi (X1)	0.300	3.959	2,011	0.000
Budaya Organisasi (X2)	0.383	6.148	2,011	0.000
Kepemimpinan (X3)	0.328	4.352	2,011	0.000

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 1.140 + 0.300 X_1 + 0.383 X_2 + 0.328 X_3$$

Dalam persamaan regrasi diatas dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (Y) adalah sebesar 1.140. Artinya jika variabel Kompetensi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kepemimpinan(X3) bernilai nol maka kinerja adalah sebesar 1.140.
2. Variabel Kompetensi (X1) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0.300. Kompetensi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. dan jika nilai Kompetensi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0.300.
3. Variabel Budaya Organisasi (X_2) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0.383. Artinya Budaya Organisasi (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Budaya Organisasi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0.383.

4. Variabel Kepemimpinan(X_3) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0.328. Artinya Kepemimpinan(X_3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0.328.

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel	T_{hitung}	Signifikansi
Kompetensi (X_1)	3.959	0.000
Budaya Organisasi (X_2)	6.148	0.000
Kepemimpinan (X_3)	4.352	0.000

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel di atas maka pengaruh variabel dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar
 Hasil pengujian Kompetensi (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.959 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,011. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 3.959 >2,011 dan nilai signifikansi 0,000 <0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Kompetensi (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar.
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar
 Hasil pengujian Budaya Organisasi (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 6.148 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,011. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 6.148 >2,011 dan nilai signifikansi 0,007 <0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar.
3. Pengaruh Kepemimpinan (X_3) terhadap kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah Vii Makassar
 Hasil pengujian Kepemimpinan (X_3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.352 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,011. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 4.352 >2,011 dan nilai signifikansi 0,000 <0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Kepemimpinan (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	156.810	3	52.270	24.593	0.000 ^b

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Residual	97.770	46	2.125		
Total	254.580	49			

a. Dependent Variable: Total_Y
b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 24.593 dengan signfikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebesar 24.593 > f_{tabel} sebesar 2,57 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Kesimpulannya adalah secara simultan Kompetensi (X1), Budaya Organisasi (X2) Kepemimpinan (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) WILAYAH VII MAKASSAR

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.785 ^a	0.616	0.591	1.458

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1
b. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 6 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) pada sebesar 0,616 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kompetensi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0.616 atau 61,6%. Variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Kompetensi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kepemimpinan (X3) Sedangkan sisanya 38,4 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

Uji β (Uji Dominan)

Tabel 7. Hasil Uji Beta

Variabel	Beta	Signifikansi
Kompetensi (X ₁)	0.391	0.000
Budaya Organisasi (X ₂)	0.577	0.000
Kepemimpinan (X ₃)	0.432	0.000

Sumber: Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kompetensi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kepemimpinan (X3) maka variabel berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah Vii Makassar adalah variabel Budaya Organisasi (X₂) dengan nilai beta sebesar 0.391, kemudian variabel Kepemimpinan (X3) dengan nilai 0.432, dan variabel terendah adalah variabel

Kompetensi (X_1) dengan nilai koefisien beta sebesar 0.391.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Padabalai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Kompetensi nilai t_{hitung} (3.959) > t_{tabel} (2,011) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Abdullah, (2011) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Bulukumba. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1), Budaya organisasi (X_2), dan Kepuasan Kerja (X_3) baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pejabat (Y). Sedangkan kepuasan kerja merupakan variabel dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Nurhaedah, 2020 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tipe Demokratis, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang, Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: Secara parsial menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, Secara parsial menunjukkan bahwa variabel pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Secara simultan menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. kompetensi seseorang individu berasal dari latar belakang pendidikan dan pengalaman serta mengenali tugas-tugasnya. Wijono (2012) menambahkan bahwa kompetensi adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan tindakan seseorang yang dapat melakukan pekerjaan sesuai pengetahuan, latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimiliki dalam bidang pekerjaannya.

Kompetensi sebagai Karakteristik yang menonjol dari seseorang individu yang berhubungan dengan kinerja efektif dan superior dalam suatu pekerjaan atau situasi. Menurut Lendi (2016) kompetensi adalah kesanggupan, kecakapan serta kekuatan seorang individu dalam melakukan pekerjaan dimana dalam pekerjaan itu membutuhkan mental berfikir guna dapat memecahkan masalah.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Padabalai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Budaya Organisasi nilai t_{hitung} (6.148) > t_{tabel} (2,011) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,007 < 0,05$. Artinya secara parsial Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan

(BPKHTL) Wilayah VII Makassar.

Temuan penelitian ini sesuai dengan temuan Suci Yulia, 2020. Melakukan penelitian dengan judul Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi secara sendiri-sendiri dan bersama-sama terhadap kinerja ASN pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkep, Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi secara sendiri-sendiri dan bersama-sama terhadap kinerja ASN Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkep, serta variabel kepemimpinan transformasional yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkep. Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jumarti et al., (2024) menemukan bahwa Berdasarkan pengujian dengan uji T ditemukan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Terminal Petikemas Makassar. Artinya semakin baik budaya organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kebiasaan atau prilaku yang dilakukan secara berulang-ulang pada setiap rutinitas dan tidak ada sangsi tegas jika melanggarnya, namun kebiasaan disini yang dimaksudkan kebiasaan yang bersifat positif. Kebiasaan itu merupakan gabungan dari sikap dan perilaku yang mana memiliki dimensi untuk dijadikan sebagai patokan dalam bersikap dan berperilaku. Oleh karena itu, budaya organisasi mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan prilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan.

Penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Amran (2021), Melakukan Penelitian Dengan Melihat Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bulukumba. Hasil penelitian menunjukkan Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, disiplin dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bulukumba. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.

Budaya sebagai suatu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama yang didapat oleh (suatu) kelompok, ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi Internal, yang telah berhasil dengan cukup baik untuk dianggap sah dan, oleh karena itu (diinginkan) untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk menerima, berpikir, dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut. Pendapat Schein yang menekankan pada budaya sebagai asumsi dasar yang didapat kelompok melalui adanya penyesuaian eksternal dan integrasi internal, serta dianggap sah untuk diajarkan pada anggota baru.

Budaya merupakan bauran kompleks dan asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan ide yang lain yang digabungkan menjadi satu untuk menentukan apa anti bekerja dalam suatu organisasi tertentu. Kita dapat mengatakan bahwa orang di setiap

organisasi telah belajar cara tertentu untuk menghadapi banyak isu kompleks.

Dalam hidupnya, manusia dipengaruhi oleh budaya di mana ia berada, seperti nilai-nilai, keyakinan dan perilaku sosial/masyarakat yang kemudian menghasilkan budaya sosial atau budaya masyarakat. Hal yang sama juga akan terjadi bagi para anggota organisasi dengan segala nilai, keyakinan dan perilakunya dalam organisasi yang kemudian menciptakan budaya organisasi.

Budaya organisasi (*organizational culture*) adalah sejumlah pemahaman penting, seperti norma, nilai, sikap dan keyakinan, yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya (*culture*) yang saling berbeda, sehingga dapat membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya ini akan mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu dalam suatu organisasi. Budaya dapat mempengaruhi semua kegiatan pegawai organisasi, baik mereka bekerja, cara memandang pekerjaan, bekerja dengan kolega, maupun melihat ke masa depan. Sejumlah organisasi menanamkan budaya tertentu.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Kepemimpinan nilai t_{hitung} (4.352) > t_{tabel} (2,011) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,031 < 0,05$. Artinya secara parsial Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Amran (2021), Melakukan Penelitian Dengan Melihat Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bulukumba. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.

Hasil ini juga sesuai dengan penelitian Silpa, (2020), Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa 1) hasil pengujian uji-t di atas menunjukkan bahwa nilai t-hitung variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan umum. Pengertian yang lebih tegas dan tajam dikemukakan oleh Dubrin bahwa kepemimpinan itu adalah kemampuan untuk menanamkan keyakinan dan memperoleh dukungan dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Pemimpin memiliki karakteristik untuk menciptakan hal yang baru (selalu berinovasi). Gagasan-gagasan yang dimiliki oleh pemimpin merupakan gagasan sendiri tidak meniru ataupun menjiplak. Pemimpin selalu berupaya untuk mengembangkan apa yang ia lakukan. Percaya pada bawahan, dan selalu menanamkan kepercayaan pada anggota organisasi. Gagasannya memiliki perspektif jangka panjang. Ia bertanya pada bawahannya dengan pertanyaan apa dan mengapa?. Menentang status quo, tidak puas dengan apa yang ada. Bertanggung jawab atas apa yang

dilakukan oleh bawahannya dan mengerjakan yang benar.

Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar 1.140 artinya jika nilai variabel bebas (Kompetensi, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar 1.140.

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar $24.593 > F_{tabel} 2,57$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Amran (2021), Melakukan Penelitian Dengan Melihat Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bulukumba. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, disiplin dan budaya organisasi secara simultan atau Bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bulukumba.

Kinerja merupakan pencapaian seseorang, tim, atau unit kerja dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan sasaran yang ditargetkan padanya. Sasaran kerja individu, tim, atau unit kerja harus jelas. Kejelasan itu, diharapkan dengan mudah dapat diukur. Jika sasaran kerja terukur, dengan baik dan sasaran itu tidak disosialisasikan dengan baik ke setiap pegawai, maka hal itu akan memudahkan seseorang dalam merealisasikan target-target individunya dalam bekerja. Oleh karena itu, kinerja individu, tim dan unit kerja yang akan dicapai ditetapkan berdasarkan sasarnya. Sasaran ditetapkan, kemudian sasaran itu ditentukan ukurannya. Ukuran kinerja ini disebut dengan indikator kinerja pokok.

Veithzal Rival (2013) menyatakan bahwa penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, kinerja adalah merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya. Pegawai memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang.

Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kompetensi (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Kepemimpinan (X_3) maka variabel berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah Vii Makassar adalah variabel Budaya Organisasi (X_2) dengan nilai beta sebesar 0.391, kemudian variabel Kepemimpinan (X_3) dengan nilai 0.432, dan variabel terendah adalah variabel Kompetensi (X_1) dengan nilai koefisien beta sebesar 0.391.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian di lakukan Wawan (2020), Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja pegawai, hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel yang paling dominan berpengaruh

terhadap Kinerja pegawai adalah budaya organisasi.

KESIMPULAN

1. Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar. Artinya semakin baik Kompetensi, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan maka semakin meningkat kinerja pegawai.
2. Kompetensi, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar.
3. Variabel Budaya Organisasi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan dan Tata Lingkungan (BPKHTL) Wilayah VII Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M., & Avolio, B. J., Berson, Y., Jung, D. I. (2017). Predicting Unit performance by Assesing Transformational and Transactional Leadership. *Journal of Applied Psycology*, 88(2) 207- 218.
- Djatmiko., Yayat, Hayati. (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Firman, A., & Rahman, K. G. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sinjai. *Jurnal Malomo: Manajemen dan Akuntansi*, 2(1), 77-86.
- Grifin, R.W. (2016). *Manajamen*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko. (2013). *“Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas”*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja. (2013). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2017). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi”*. Bandung: PT. Bumi Aksa.
- Jumarti, J., Rohani, R., & Hamdyani, S. (2024). Efek Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(4), Article 4. <https://doi.org/10.37476/jbk.v13i4.4892>
- Kadarisman, M. (2015). *“Manajemen kompensasi”*. Jakarta: Rajawali pers.
- Kartono. (2018). *“Pemimpin dan KOMPETENSI”*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mulyono. (2015).”Pengaruh Kesesuaian Kompentensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Administrasi pada Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Malang”. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol.1, No.1.
- Rakhman, B., Firman, A., Asri, A., & Said, M. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Jabatan Struktural di Pemerintah Kota Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 6(1), 14-21.
- Rivai, Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P. (1996). *“Perilaku Organisasi”*, Edisi ke 7 (Jilid II). Jakarta: Prehallindo.
- Sastrohadiwiryono, B.S. (2015). *“Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan*

- Administratif dan Operasional*". Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryono. (2017). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Setiawan, F., & Susanto. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Berkas Anugrah. *Ejurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5).
- Umam. (2017). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.