

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR INSPEKTORAT GOWA**Muhammad Rusli*¹, Muhammad Idris², Asri³**¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia Makassar^{2,3}Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassare-mail: ¹ullypandawa777@gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com,³drasriwawo01@gmail.com**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh (1) secara parsial Kepemimpinan, motivasi dan kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa. (2) pengaruh secara simultan Kepemimpinan, motivasi dan kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa. (3) variabel yang paling dominan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial Kepemimpinan, motivasi dan kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa. Ini berarti bahwa Kepemimpinan, motivasi dan kompetensi mampu meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa. Secara simultan Kepemimpinan, motivasi dan kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja pegawai akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kompetensi, Kinerja.**Abstract**

This study aims to analyze the influence (1) partially of leadership, motivation and competence on the performance of employees of the Gowa Inspectorate Office. (2) simultaneous influence of Leadership, motivation and competence on the Performance of Employees of the Gowa Inspectorate Office. (3) the most dominant variable affects the performance of employees of the Gowa Inspectorate Office. The results concluded that: partially Leadership, motivation and competence positively and significantly affect the performance of employees in the Office of the Gowa Inspectorate Office of Gowa. This means that leadership, motivation and competence are able to improve employee performance in the Gowa Inspectorate Office. Simultaneously Leadership, motivation and competence positively and significantly affect the Performance of Employees in the Gowa Inspectorate Office. Partially showing that the variable work environment has a dominant effect on the performance of the Gowa Inspectorate Office, this indicates that the better the employee work environment will further improve the Performance of Employees in the Gowa Inspectorate Office.

Keywords: Leadership, Motivation, Commitment, Performance.**PENDAHULUAN**

Kepemimpinan (*leadership*) telah didefinisikan dengan berbagai cara yang berbeda oleh berbagai orang yang berbeda pula. Kepemimpinan manajerial dapat didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Pemimpin berkaitan dengan bagaimana me motivasi bawahan agar bekerja dengan baik dan bisa meningkatkan kinerjanya (Firman, 2022).

Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi merupakan salah satu peran yang harus dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin memotivasi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan,

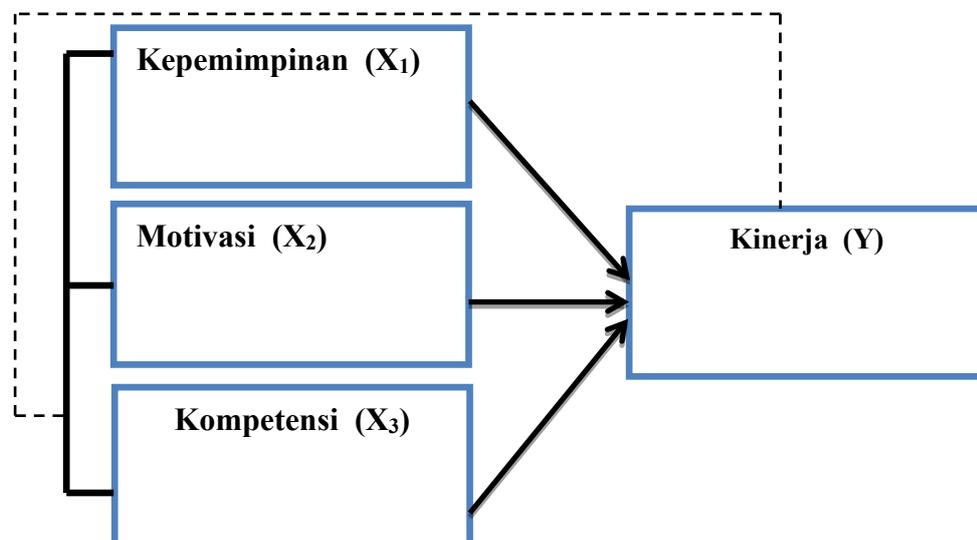
memberikan dukungan, membantu, dan mengarahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, seorang pemimpin harus mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi karyawannya agar mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Variabel lain yang mendukung kinerja pegawai adalah masalah kompetensi. Kompetensi secara garis besar dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dasar individu yang mempunyai hubungan kausal dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif dan berperformansi superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Karakteristik dasar mengandung pengertian bahwa kompetensi harus bersifat mendasar dan mencakup kepribadian seseorang serta dapat memprediksi sikap seseorang pada situasi dan aktivitas pekerjaan tertentu. Hubungan kausal berarti bahwa kompetensi dapat digunakan untuk memprediksikan kinerja (*superior*) seseorang, sedangkan kriteria yang dijadikan acuan berarti bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang yang bekerja dengan baik atau buruk, sebagaimana terukur pada kriteria spesifik atau standar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.

Berdasarkan fakta empiris pada Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa, menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal, hal ini di tandai dengan masih ada beberapa pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tupoksinya, misalnya adanya kecenderungan dalam melaksanakan tugas yang tidak profesional, keterlambatan dalam bekerja dan lainnya. sebagian pegawai memiliki tingkat keterampilan yang rendah, masih ada sebagian pegawai yang masih belum mengerti dalam mengerjakan tugas-tugasnya, pekerjaannya belum mampu diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan, sehingga cenderung ketika pekerjaan tersebut harus diselesaikan secepatnya, hasil pekerjaannya cenderung kurang maksimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa adanya permasalahan dalam kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian yang mendalam berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi dan kompetensi pegawai.

Berdasarkan pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



HIPOTESIS PENELITIAN

Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat tiga hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu

1. Kepemimpinan, motivasi dan Kompetensi secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa.
2. Kepemimpinan, motivasi dan Kompetensi secara simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa.
3. Variabel Kompetensi paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian ini merupakan penelitian deskriptif komparatif yaitu analisis yang menjelaskan, meringkas berbagai kondisi, situasi dan variabel yang timbul pada objek penelitian, berdasarkan apa yang terjadi. Kemudian membandingkannya dengan kondisi, situasi ataupun variabel yang diterapkan oleh objek penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa. Waktu penelitian dilakukan kurang lebih 2 (dua) bulan yakni Desember 2020 - Januari 2021. dengan sampel penelitian sebanyak 39 (tiga puluh sembilan) orang pegawai.

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

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 23. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel berikut ini :

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Coefficients ^a | | | | | | |
|-------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------|-------|------|-------------------------|-----------|
| | Unstandardized Coefficients | | Unstandardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | | | | Beta | Tolerance |
| (Constant) | 11.809 | 8.416 | | 1.403 | .170 | | |
| Kopemimpinan (X1) | .221 | .394 | .097 | .559 | .580 | .883 | 1.133 |
| Motivasi (X2) | .053 | .294 | .032 | .182 | .857 | .836 | 1.196 |
| Kompetensi (X3) | .342 | .189 | .303 | 1.809 | .079 | .944 | 1.059 |

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 11.809 + 0,221 X_1 + (-0,053) X_2 + 0,203 X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 11.809 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan pada faktor Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi kerja, maka tingkat Kinerja Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa. adalah sebesar 11.809 satuan.
- b. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X_1), koefisien bernilai positif sebesar 0,221. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor Kepemimpinan, akan mempengaruhi perubahan Kinerja sebesar 0,221 satuan. dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor Kepemimpinan sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,221 satuan Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa., dengan asumsi X_2 , dan X_3 , tetap.
- c. Koefisien regresi variabel Motivasi (X_2), koefisien bernilai positif sebesar -0,053. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor Motivasi, akan mempengaruhi peningkatan Kinerja sebesar -0,053 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor Motivasi sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar -0,053 satuan dengan asumsi X_1 , dan X_3 , tetap.
- d. Koefisien regresi variabel kompetensi kerja (X_3), koefisien bernilai positif sebesar 0.203, artinya setiap penambahan satu satuan variabel kompetensi kerja akan mempengaruhi kenaikan Kinerja sebesar 0.203 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan variabel kompetensi kerja sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0.203 satuan dengan asumsi X_1 , dan X_2 , tetap.

Pengujian hipotesis secara parsial

1. Pengaruh *Kepemimpinan* terhadap Kinerja pada Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa. berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,580 > 0,05$, maka disimpulkan H_1 ditolak, artinya *Kepemimpinan* berpengaruh positif tapi tidak nyata atau bermakna terhadap Kinerja pada Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa.
2. Pengaruh *Motivasi* terhadap Kinerja pada Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa. berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,857 > 0,05$, maka disimpulkan H_2 ditolak, artinya *Motivasi* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja pada Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa.
3. Pengaruh *kompetensi* terhadap Kinerja pada Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa. berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,079 < 0,05$, maka disimpulkan H_3 diterima, artinya *kompetensi* berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja pada Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa..

Uji F (Pengujian Hipotesisi Secara Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel 5.15 berikut ini :

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Secara bersama-sama

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|---|------|
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |

| | | | | | |
|------------|---------|----|-------|-------|-------------------|
| Regression | 20.029 | 3 | 6.676 | 1.232 | .000 ^b |
| Residual | 184.287 | 34 | 5.420 | | |
| Total | 204.316 | 37 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

b. Predictor: (Constant), KOMPETENSI (X3), KEPEMIMPINAN (X1), MOTIVASI (X2)

Berdasarkan table diatas, didapatkan nilai F statistik sebesar 1,232 dengan nilai signifikansi 0,031 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Kepemimpinan, motivasi dan kompetensi terhadap Kinerja pada Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*

Tabel 3. Koefisien Determinasi Model Summary^b

| Model | | | | |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|
| | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .312 | .480 | .018 | 2,328 |

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

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5.18 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,480 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kepemimpinan(X_1), motivasi (X_2) dan kompetensi (X_3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,480 atau 48.0% variansi Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Kepemimpinan(X_1), motivasi (X_2) dan kompetensi (X_3). Sedangkan sisanya 42,0 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Hasil uji hiptesis menunjukkan bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Kinerja, hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan belum memberikan kontribusi nyata atau bermakna terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2014), meneliti tentang kepemimpinan, motivasi dengan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh negative terhadap Kinerja, ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja. Penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Andi Asrfan (2011), dengan judul tesis “Pengaruh Faktor Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor Kepemimpinan, yaitu keterampilan, komunikasi, perilaku kepercayaan diri dan Motivasi memberikan

pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, ini menunjukkan bahwa kompetensi secara nyata atau bermakna terhadap Kinerja. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Baharuddin (2012), "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, budaya organisasi dan kompetensi terhadap prestasi kerja ". Hasil penelitian dengan menggunakan alat analisis regresi berganda menunjukkan keseluruhan faktor-faktor yang terdiri diteliti yaitu kualitas sumber daya manusia dan Motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Secara singkat pada intinya beberapa definisi kompetensi organisasi dari beberapa ahli di atas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Disamping itu, kompetensi organisasi mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain kompetensi organisasi menyiratkan hubungan pegawai dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karena pegawai yang menunjukkan kompetensi tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

KESIMPULAN

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

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Motivasi dan kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penereapan Kepemimpinan, Motivasi dan kompetensi akan semakin meningkatkan Kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa.
2. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Motivasi dan kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai yang berarti bahwa peningkatan Kepemimpinan, Motivasi dan kompetensi secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Kantor Inspektorat Kabupaten Gowa.
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh dominan terhadap Kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi, maka akan semakin meningkatkan Kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat

SARAN

1. Perlu mempertahankan dan meningkatkan kompetensi agar kinerja lebih meningkat lagi.
2. Perlu peningkatan Kepemimpinan dengan memperhatikan indikator-indikator yang diteliti pegawai lebih memberikan kontribusi nyata atau signifikan terhadap Kinerja
3. Perlu memberikan perhatian pegawai terhadap motivasi dalam bekerja agar memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Bapak Muhammad Idris, S.E., M.Si selaku

pembimbing I dan Dr. Asri, S.Pd., M.Pd dan selaku pembimbing II yang dengan sabar dan perhatian dalam memberikan bimbingan, petunjuk, kritik dan saran serta bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan Tesis ini.

DAFTAR PUSTAKA

Ansari, M. Isa, 2011. Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Prestasi Kerja ASNDinas Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan.Tesis.Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang. Tidak Dipublikasikan.

Aswar. 2012. Reliability dan Validitas (3r ed). Pustaka Pelajar. Yogyakarta

Cascio, W.F. 2011.Managing Human Resource.International Edition. McGraw Hall Inc : New York.

Cooper, Donald R and C. William Emory. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Terjemahan Edisi Kelima. Penerbit Erlangga. Jakarta.

Desseler, Gary, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Indonesia. PT Prcnhallindo, Jakarta.

DjarmikoYayat Hayati, 2011, Perilaku Organisasi, Cetakan Pertama Alfabetta. Bandung

Dwiyanto, Agus, dkk, 2011, Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia, Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

Effendy, Sofyan dan Singarimbun, Masri, 2009, Metode Penelitian Survai, Edisi Revisi, LP3ES. Jakarta

Egan, John. 2012. Relationship Marketing: Exploring Relational Strategies in Marketing. Prentice Hall: Singapore.

Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo, 8(2), 265-278.

Gasperz Vincent, 2011, Manajemen Produktivitas Total ; Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global, PT Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.

Goldtein, Arnold S. 2012.Starting on a Shoestring : Building a Business without a Bankroll, John Wiley & Sons, Inc. New York.

Grenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2012.Perilaku Organisasi.Prentice Hall. Jakarta.

Hasibuan, Malayu, SP. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.

Hatch, M J., 2012.Organizaiiunul Theory: Modem Symbolic and Postmodern

Perspective. Oxford University Press. New York.

Hersey, Paul, & Kenneth H Blanchard, 2012, Manajemen Perilaku Organisasi; Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Terjemahan, Edisi 4, Erlangga, Jakarta

Hofstede G, 2012. The Cultural Relativity Organizational Practices and Theories. Jurnal International Business Studies Fall.

Johnson, Richard A., Lewin E. Ronsenzweig. 2012. The Theory and Management of System. McGraw-Hill. New York.

Jones, George, Jennifer M, dan Gareth R. 2011. Understanding and Managing Organizational Behavior. Third Edition. Prentice Hall. New Jersey

Kartono, Kartini. 2012. Pimpinan dan Kompetensi. Gunung Agung, Jakarta.

Koontz, Harold, CO. Donnel dan M. Wichrich, 2012, Manajemen, Jilid T Edisi 8 (Terjemahan). Erlangga, Jakarta.

Koontz, H. 2009. Management : A Global Perspective, 10th edition. International Edition, McGraw-Hill, Inc., Singapore.

Lembaga Administrasi Negara. 2012. Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Jakarta.

Manullang M., 2012, Dasar-dasar Manajemen , Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta

Maslow, A. H. 2012. Motivation and Personality. Harper and Row. New York.

Mink, P. Barbara, Owen, G. Keith, Mink, G. Oscar. (2012). Developing High Performance People: The Art of Coaching. Addison-Wesley Publishing Company. New York.