

## PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BARRU KABUPATEN BARRU

Hafsah<sup>\*1</sup>, Harlindah Harniati Arfan<sup>2</sup>, Muhammad Idris<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>hafsahnurtang@gmail.com, <sup>2</sup>harlindah@stienobel-indonesia.ac.id

<sup>3</sup>muhammadidris709@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh 1) kepemimpinan transformasional, kompetensi dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai 2) kepemimpinan transformasional, kompetensi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai 3) variabel manakah diantara kepemimpinan transformasional, kompetensi dan motivasi kerja yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Barru Kabupaten Barru.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei yang dilakukan pada Kantor Kecamatan Barru Kabupaten Barru. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Maret sampai bulan April 2022. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Barru Kabupaten Barru yang berjumlah 54 orang. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 54 orang. Teknik analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai 3) motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai 4) kepemimpinan transformasional, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 5) motivasi kerja yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Barru Kabupaten Barru.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of 1) transformational leadership, competence and work motivation partially on employee performance 2) transformational leadership, competence and work motivation simultaneously on employee performance 3) which variables among transformational leadership, competence and work motivation have the most influence dominant on employee performance at the Barru District Office, Barru Regency.*

*The research approach used in this study is a quantitative method with a survey approach conducted at the Barru District Office, Barru Regency. The time of the study was carried out from March to April 2022. The research population was all employees at the Barru District Office, Barru Regency, amounting to 54 people. In this study, the sampling technique used was a saturated sample where all members of the population were used as a sample of 54 people. The analysis technique used in this research is instrument test, classical assumption test, multiple regression test, hypothesis test and coefficient of determination test.*

*The results showed that 1) transformational leadership had no significant effect on employee performance, 2) competence had no significant effect on employee performance 3) work motivation had a significant effect on employee performance 4) transformational leadership,*

*competence and work motivation had a significant effect on employee performance. 5) work motivation which has the most dominant influence on employee performance at the Barru District Office, Barru Regency.*

**Keywords:** *Transformational Leadership, Competence, Work Motivation and Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang memiliki peran sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun swasta. Suatu organisasi atau instansi pemerintah apabila memiliki SDM yang handal, moral yang baik, disiplin, loyal dan produktif maka organisasi atau instansi akan berkembang dengan baik, sebaliknya apabila SDM yang dimiliki bersifat statis, bermoral rendah, dan tidak produktif, maka tujuan organisasi sulit tercapai.

Menurut Sutrisno (2013), bahwa kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam menjalankan suatu tugas didalam suatu organisasi atau instansi sesuai dengan kewenangan dan tanggungjawabnya masing-masing atau kinerja dapat diartikan cara dimana seorang diharapkan bertindak dan berfungsi sesuai dengan tugas yang diberikan berdasarkan kuantitas, kualitas dan waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas tersebut, sebagaimana yang tertuang dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) masing-masing pegawai.

Dalam melaksanakan fungsinya, Kantor Kecamatan Barru tentunya membutuhkan kinerja pegawai yang optimal, namun kenyataan sebahagian pegawai Kantor Kecamatan Barru belum melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik, hal ini terlihat ada beberapa pegawai yang tidak bekerja pada saat jam kantor dengan alasan belum memahami dengan jelas apa yang menjadi tugasnya, mereka lebih bersikap diam dan pasif dalam bekerja sehingga dalam kesehariannya lebih banyak menunggu perintah atasan saja. Kondisi seperti ini menyebabkan penundaan pekerjaan yang seharusnya diselesaikan sesuai target yang telah ditentukan. Fenomena inilah yang terjadi pada Kantor Kecamatan Barru yang berdampak terhadap penurunan kinerja pegawai.

Fenomena lain yang terjadi pada lingkungan kerja Kantor Kecamatan Barru adalah sebagian pegawai lebih cenderung memberikan beban pekerjaan dan tanggungjawabnya kepada pegawai honorer, hal ini berdampak terhadap rendahnya hasil capaian pekerjaan yang diharapkan oleh atasan karena pegawai honorer memiliki keterbatasan wewenangan dalam bekerja, selain itu masih rendahnya kemampuan sebagian pegawai dalam penguasaan Informasi dan Teknologi (IT), terbukti masih ada pegawai yang belum mampu mengoperasikan komputer dan sarana perkantoran lainnya sementara kondisi sekarang sebagian besar pekerjaan pegawai sudah berbasis internet dalam bentuk suatu aplikasi. Pelimpahan beban pekerjaan kepada pegawai yang memiliki kemampuan namun bukan menjadi tugasnya disebabkan pegawai yang seharusnya bertanggung jawab terhadap pekerjaan itu tidak mampu menyelesaikan tugasnya dan organisasi pemerintah menuntut pekerjaan tersebut diselesaikan tepat waktu.

Dari permasalahan tersebut terlihat dengan jelas kompetensi sebahagian

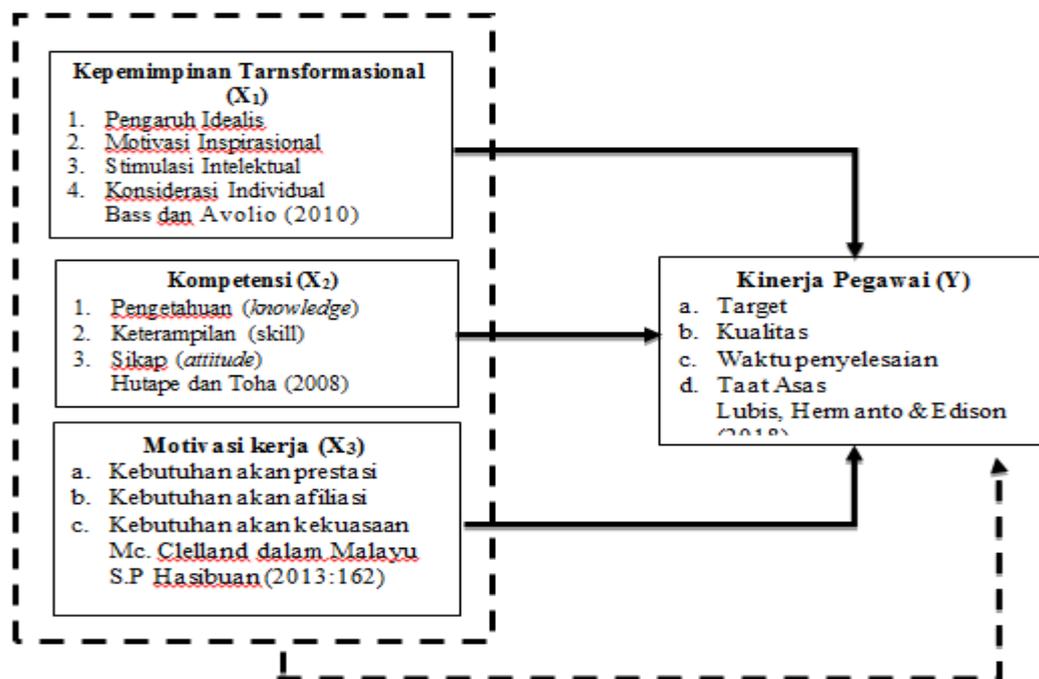
pegawai Kantor Kecamatan Barru masih rendah. Menurut Sopiah (2014:41) kompetensi merupakan bagian dalam dan selamanya ada pada keperibadian seseorang dan dapat memprediksi tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan Job Tasks. Peningkatan kompetensi pegawai sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan pegawai. Semakin tinggi kompetensi maka kinerja juga akan semakin tinggi, akan tetapi seberapa besar kompetensi seseorang apabila tidak dibarengi dengan motivasi yang tinggi maka kinerja yang akan dicapai tidak optimal.

Selain dari kompetensi yang masih rendah pada Kantor Kecamatan Barru, hal lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi pegawai yang naik turun. Motivasi pegawai yang berbeda dengan pegawai-pegawai lainnya. Ada pegawai yang tidak senang jika memiliki beban kerja yang banyak dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dengan cepat. Menurut Ghozali (2017) motivasi merupakan proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu.

Menyikapi permasalahan tersebut, dituntut peran Pemerintah Kecamatan yaitu Camat untuk mempengaruhi dan mengubah mindset dan perilaku bawahannya untuk bekerja lebih giat dalam mencapai tujuan dan fungsi Kantor Kecamatan sebagaimana dikemukakan oleh Ihsan (2019:12) Kepemimpinan Transformasional pada dasarnya menggambarkan hubungan antara atasan dan bawahan atas dasar prinsip, keyakinan, dan harapan tentang visi dan tujuan suatu organisasi.

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

**Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian**



Berdasarkan Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian, terdapat hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu :

1. Terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Barru Kabupaten Barru.
2. Terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Barru Kabupaten Barru.
3. Kompetensi adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Barru Kabupaten Barru.

**METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Barru Kabupaten Barru dan waktu penelitian telah dilaksanakan pada bulan Maret sampai bulan April 2022.

Teknik analisis data menggunakan uji regresi berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas kemudian masuk ke dalam uji regresi berganda, uji hipotesis (uji T dan uji F) dan koefisien determinasi.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada tabel berikut ini :

**Tabel 1. Hasil Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.434	4.077		1.333	.189
TOTAL KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL	.052	.103	.048	.505	.616
TOTAL KOMPETENSI	.273	.149	.249	1.829	.073
TOTAL MOTIVASI	.756	.172	.570	4.409	.000

a. Dependent Variable: TOTAL KINERJA

Sumber : Hasil olahan Data SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 1 maka ditetapkan persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut :

$$Y = 5,534 + 0,052X_1 + 0,273X_2 + 0,756X_3$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai constanta adalah 5.434 adalah saat variabel kinerja belum dipengaruhi oleh variabel lain, yaitu variabel kepemimpinan transformasional sebagai  $X_1$ , variabel kompetensi sebagai  $X_2$  dan variabel motivasi sebagai  $X_3$ . Jika variabel independent tidak ada, maka variabel kinerja tidak mengalami perubahan.
2. Nilai koefisien regresi variabel  $X_1$  adalah 0.052 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti setiap kenaikan satuan variabel kepemimpinan transformasional akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0.052 atau 5.2% dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Nilai koefisien regresi variabel  $X_2$  adalah 0.273 menunjukkan variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, yang berarti setiap kenaikan satuan variabel kompetensi akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0.273 atau 27.3% dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Nilai koefisien regresi variabel  $X_3$  adalah 0.756 menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti setiap kenaikan satuan variabel motivasi akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0.756 atau 75.6% dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **Hasil Uji T (Secara Simultan)**

Dalam penelitian ini nilai t tabel dapat dilihat dari Nilai T-Tabel dengan menggunakan probabilitas kedua arah (kedua sisi) menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0.050 dengan (jumlah responden – jumlah variabel independen) atau  $(54 - 3 = 51)$  sehingga nilai t tabel adalah 2.00758 atau 2.007. Hasil uji t masing-masing dijelaskan sebagai berikut :

#### **1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).**

Diperoleh nilai  $t_{hitung} = 0.505$  dan  $t_{tabel} = 2.007$  dan nilai signifikansinya  $0.616 > 0.050$  dengan demikian Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena nilai  $t_{hitung} = 0.505$  lebih kecil dari  $t_{tabel} = 2.007$  dan nilai signifikansinya lebih besar dari 0.050.

#### **2. Pengaruh Kompetensi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).**

Diperoleh nilai  $t_{hitung} = 1.829$  dan  $t_{tabel} = 2.007$  dan nilai signifikansinya  $0.073 > 0.050$  dengan demikian Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena nilai  $t_{hitung} = 1.829$  lebih kecil dari  $t_{tabel} = 2.007$  dan nilai signifikansinya lebih besar dari 0.050.

#### **3. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y).**

Diperoleh nilai  $t_{hitung} = 4.409$  dan  $t_{tabel} = 2.007$  dan nilai signifikansinya  $0.000 < 0.050$  dengan demikian Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena nilai  $t_{hitung} = 4.409$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 2.007$  dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.050.

**Hasil Uji f (Secara Simultan)**

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen secara signifikan terhadap variabel terikat. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen dapat menerangkan variabel dependen secara serentak, sebaliknya jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka dapat dikatakan variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Untuk lebih mudahnya, dapat dengan melihat probabilitas dan membandingkannya dengan taraf kesalahan ( $\alpha$ ) yang digunakan yaitu 5% atau 0,050. Jika probabilitasnya  $<$  taraf kesalahan, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak, begitu pula sebaliknya.

**Tabel 2. Hasil Uji f (Secara Simultan)**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	422.792	3	140.931	26.437	.000 <sup>a</sup>
	Residual	266.542	50	5.331		
	Total	689.333	53			

a. Predictors: (Constant), TM, TPI, TK

b. Dependent Variable: TKN

Sumber : Hasil olahan Data SPSS, 2022

Pada tabel 2 menunjukkan Nilai signifikan  $0.000 < 0.05$ . Nilai  $F_{hitung}$  adalah 26.437 lebih besar dari  $F_{tabel}$  2.007, sehingga Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Hasil Uji Koefisien Determinansi (R-square)**

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. Hasil Uji Koefisien Determinansi (R-square)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 <sup>a</sup>	.613	.590	2.309

a. Predictors: (Constant), TM, TPI, TK

Sumber : Hasil olahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 3 diketahui nilai R Square = 0.613 atau 61.3%. jadi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja sebesar 0.613 atau 61.3%, sementara sisanya sebesar 39.7 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

**PEMBAHASAN****Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Barru Kabupaten Barru****1 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Barru Kabupaten Barru**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Barru Kabupaten Barru. Beberapa faktor yang menyebabkan Kepemimpinan Transformasional tidak mempengaruhi kinerja adalah pemimpin belum optimal dalam memberikan perhatian khusus kepada seluruh pegawainya agar bekerja secara optimal, hal ini ditunjukkan pegawai yang belum merasakan bentuk perhatian khusus dari pemimpin terhadap mereka. Sumber daya manusia yang kurang cakap dan kurang kompeten dalam melakukan tugas dikarenakan tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan pengetahuan untuk mengerjakan tugas serta tekanan kerja yaitu tekanan internal yang dapat menghambat kinerja pegawai. Oleh karena itu Kepemimpinan Transformasional harus selalu memberikan perhatian khusus secara pribadi kepada para pegawai dengan cara berkomunikasi dengan pegawai baik formal maupun informal, pemimpin memberikan kesempatan yang sama kepada pegawai lain untuk menyelesaikan tugas dan pemimpin mampu menciptakan suasana kantor yang kondusif sehingga memberikan dampak psikologis yang baik bagi para pegawai, dan tentu saja efek positif tersebut akan meningkatkan gairah kerja para pegawai menjadi lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

**2 Kompetensi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Barru Kabupaten Barru**

Secara parsial variabel Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Barru Kabupaten Barru. Berdasarkan fakta pada Kantor Kecamatan Barru sebagian Pegawai memiliki latar belakang yang berbeda dengan bidang tugasnya namun tetap mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dengan baik. Perbedaan latar belakang tersebut tidak menjadi penghalang untuk mencapai kinerja yang maksimal karena mereka mampu berdasarkan faktor pengalaman (*Expereince*). Karakteristik responden pada aspek masa kerja menunjukkan bahwa mayoritas responden telah memiliki masa kerja rata-rata diatas 10 tahun. Hal tersebut juga dapat menunjang atau membuat kinerja pegawai optimal, meskipun tidak didukung dengan kompetensi yang memadai jika jenis pekerjaan yang dikerjakannya sifatnya rutin atau yang telah berulang-ulang dikerjakan. Faktor inilah yang bisa mengakibatkan dalam penelitian ini kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

**3 Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Barru Kabupaten Barru**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Barru Kabupaten Barru. Salah satu faktor yang menjadi perhatian

utama suatu instansi atau organisasi untuk mencapai keberhasilan kinerja pegawainya adalah motivasi kerja. Seseorang tidak akan melakukan suatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya untuk melakukan hal tersebut. Dengan adanya motivasi yang tepat, para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, hal akan berdampak terhadap pencapaian kinerja yang tinggi.

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Barru Kabupaten Barru**

Berdasarkan hasil uji secara simultan menunjukkan nilai  $F_{hitung} = 26.473$ , ini berarti bahwa Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Barru Kabupaten Barru. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh nyata atau positif terhadap kinerja pegawai, artinya variabel yang di teliti secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

### **Kompetensi Adalah Variabel Yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Barru Kabupaten Barru**

Dari hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel independen yang meliputi Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Motivasi Kerja yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Barru adalah variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dengan koefisien 0.570, hal ini berarti bahwa motivasi memegang peranan penting dalam mencapai kinerja pegawai.

### **KESIMPULAN**

Penelitian yang dilakukan terhadap pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Barru Kabupaten Barru, dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Barru Kabupaten Barru adalah tidak berpengaruh secara signifikan, hal ini dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  adalah  $0.505 < t_{tabel}$  sebesar 2.007. nilai signifikansi variabel kepemimpinan transformasional adalah  $0.616 > 0.050$ .
2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Barru Kabupaten Barru adalah tidak berpengaruh secara signifikan, hal ini dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  adalah  $1.829 < t_{tabel}$  sebesar 2.007 dan nilai signifikansi variabel kompetensi adalah  $0.073 > 0.050$ .
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Barru Kabupaten Barru adalah berpengaruh signifikan, dilihat dari nilai

$t_{hitung}$  adalah  $4.409 > t_{tabel}$  sebesar 2.007 dan nilai signifikansi variabel motivasi adalah  $0.000 < 0.05$ .

4. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional. Kompetensi dan Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Barru Kabupaten Barru secara simultan sebesar 61.3% berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, sementara sisanya sebesar 39.7 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.
5. Variabel yang paling dominan berpengaruh Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Barru Kabupaten Barru adalah Motivasi Kerja, hal ini dibuktikan dari nilai *Standardized Coefficients* sebesar 0.570.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andi Ida Fitri, Maryadi & Asri. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, Vol. 2, No. 4, Hal : 647-656. (<https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/index>)
- Ariadi. (2019). *Pengaruh Komitmen, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizen Behavior (OCB)*. Universitas Lampung: Bandar Lampung
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Augusty Ferdinand. (2011). *Metode Penelitian Manajemen*, Semarang: Indoprint
- Abraham, H. Maslow. (1994). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta: PT PBP.
- Bass, B.M & Avolio. (2011). *Transformational Leadership and Organizational Culture*. Public Administration Quarterly.
- Dharma Putra, Muhammad Idris & Maryadi. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, Vol. 12, No. 1 Hal : 49-56. (<https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/JMMNI/index>)
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru. ([http://repository.upi.edu/17628/4/S\\_MBS\\_1001311\\_Bibliography](http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography))
- Gaby, C., Taroreh, R., & Kawet, L. (2017). Hubungan Pendidikan Dan Masa Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 2829–2838.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Herlina, Badaruddin & Haerana. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, Vol. 2, No. 4, Hal : 638-646. (<https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/index>).
- Harahap, S. S. (2019). *Bekerja, Masa Kinerja, Terhadap Dengan, Pegawai Metode, Menggunakan Correlation, Pearson. 06*, 12–25
- Handoko, H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Edisi Revisi"*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutape, Parulian dan Nurianna Thoha. (2008). *Kompetensi Komunikasi Plus*, Jakarta, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ihsan, A. Nur. (2019). *Kepemimpinan Transformasional Suatu Kajian Empiris di Organisasi atau instansi*. Bandung: Alfabeta.
- Keller, R.T. (1992). Transformational leadership and the performance of research and development project groups. *Journal of Management*, 18, 489-501.
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia* (Cetakan 2). Bandung: Alfabeta. CV.
- Mangkunegara, A. P. A. A. (2016). *Perencanaan Sumber Daya Manusia* (VII). Jakarta: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. A. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Edisi 2). Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Moehariono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Nurul Aini Djalil, Muhammad Idris & Harlinda Harniati. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Terpadu Satu Pintu Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Nobel Management Review*, Vol 2, No. 2 Juni 2021. (<https://e-jurnal.nobel.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/NMaR>)
- Nugroho, M. A. S. (2015). *Kewirausahaan Berbasis Spriritual*. Yogyakarta: Kayon.
- Nugroho. (2011). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta

- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 2 Tahun. (2013). tentang Pedoman Pengembangan Sistem Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun. (2019). tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Suryo, B, H. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Inovasi terhadap Kinerja (Studi pada panti Asuhan di KotaTomohon dan Kabupaten Minahasa). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol 8. (No. 2). Hal 396.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja (Cetakan 2)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta. CV.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refica Aditama.
- Sopiah. (2014). *Kinerja Pegawai*. Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Prenada Media Group.
- Singarimbun, M & Effendi, S. (2013). *Metode Penelitian Survei (Edisi Revisi)*. Jakarta: LP3S.
- Sunyoto, Suyanto. (2011). Analisis regresi untuk uji hipotesis, Yogyakarta. Caps
- Uno, H. B. (2017). *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2017). *Kepemimpinan, Teori, Psikologis, Perilaku Organisasi*,

*Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT Grafindo Persada.

Wahjosumidjo. (2014). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Yukl, Gary. (2010). *Leadership in Organizations (7th edition)*. Jakarta: PT. Indeks.