

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

(Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa)

Author

Silfana Nurasih Syarifuddin¹ Baharuddin Semmaila² Amiruddin Husain³

Email

nurasilfana@gmail.com¹, baharuddin.semmaila@umi.ac.id² amiruddin.husain@umi.ac.id³

Afiliasi

Universitas Muslim Indonesia^{1,2,3}

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa. Jumlah pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa adalah 65 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah populasi yaitu 65 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya Kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa. Secara simultan variabel gaya Kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa. Sedangkan variabel motivasi kerja merupakan variabel paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa

Kata Kunci : gaya kepemimpinan; motivasi kerja; kompetensi; kinerja.

Pendahuluan

Optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari factor pegawai agar pegawai dapat berprestasi dengan baik untuk mencapai tujuan. Peran strategis sumber daya manusia didalam organisasi karena sumber daya manusia merupakan pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi (Jallo, A., Mus, A. R., M., & S. 2017). Untuk menciptakan kinerja yang tinggi dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal melalui pendayagunaan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhan pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia yang tidak dikelola dengan baik akan berdampak terhadap pencapaian tujuan yang telah direncanakan. Sehingga peranan pemimpin untuk menggunakan wewenang dan kepemimpinannya sangat dibutuhkan dalam mencapai

tujuan organisasi. kemampuan atasan dalam memberikan keputusan akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan organisasi.

.Menurut Wahab (2008) “Kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya, dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan sumber daya manusia dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik”.

Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi

Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, antara lain Suharto dan Cahyono (2005) bahwa Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan. Demikian juga penelitian Safwan (2014) menyimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi baik secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah pada Pemerintah Kabupaten Pidie Jaya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain gaya kepemimpinan dan motivasi kerja adalah kompetensi. Kompetensi pegawai adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Menurut Wibowo (2010), untuk mencapai suatu kompetensi, seseorang perlu memiliki sejumlah kapabilitas yang merupakan kombinasi dimensi sifat pengetahuan, keterampilan dan sikap (sifat pribadi). Kompetensi seseorang termasuk kategori tinggi atau baik ditunjukkan apabila sudah melakukan pekerjaan, sebaliknya apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah cenderung berkinerja rendah pula.

Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Moeheriono, 2009). Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa adalah salah satu instansi pemerintahan yang berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Gowa melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang pengelolaan keuangan daerah. Dalam menjalankan tugasnya, setiap pegawai diharapkan dapat menyelesaikan tugasnya dengan efektif. Namun pada kenyataannya masih ada beberapa pegawai yang tidak bisa menyelesaikan tugasnya dengan baik, pegawai tersebut tidak dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah diberikan oleh atasannya. Hal ini didukung oleh hasil wawancara dengan salah satu Kasubag yang menyatakan bahwa masih ada beberapa bawahannya tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

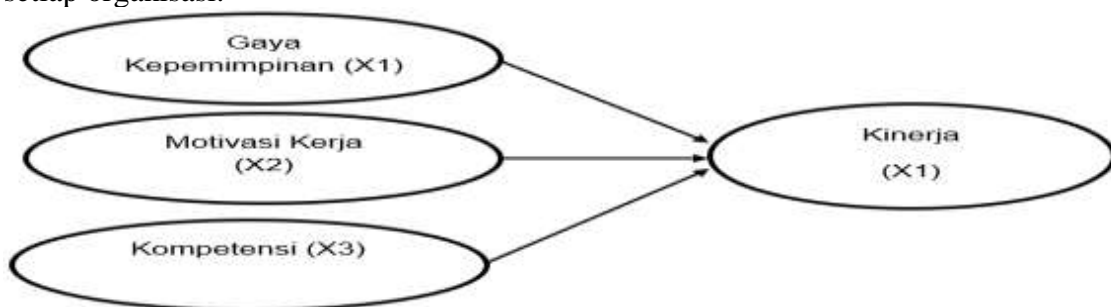
Sehubungan fenomena diatas, maka gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena dapat

meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga kemampuan atasan dalam memberikan keputusan akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dalam praktek pengelolaan sumber daya manusia (*human resources*) tersebut menunjukkan bahwa dunia kerja masa kini dan yang akan datang telah mengalami perubahan. Peran budaya kerja dalam organisasi mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri dan sumber daya manusia, sehingga interaksi antara budaya kerja, tugas dan sumber daya manusia dalam organisasi selalu menjadi focus perhatian para pemimpin organisasi. Oleh sebab itu, nilai-nilai (*values*) baku yang sesuai dengan tuntutan lingkungan organisasi perlu diperkenalkan dan disosialisasikan kepada semua individu di dalam organisasi. Dari waktu ke waktu pertumbuhan dan perkembangan konsep budaya kerja diharapkan dapat mencapai maksimum antara yang memperkuat kekuasaan dan mencapai maksimalisasi hasil (kinerja) yang lebih baik.

Peranan sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Nawawi (2006) adalah sebagai berikut: (1) Bekerja di lingkungan organisasi yang disebut juga personalia, tenaga kerja atau karyawan; (2) Sebagai potensi penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya; (3) Merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dan non finansial di dalam organisasi yang diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Pegawai atau karyawan merupakan sumber daya manusia di mana mereka yang telah menerima syarat-syarat yang ditentukan dalam aturan yang berlaku pada instansi, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam jabatan tertentu dan digaji berdasarkan peraturan atau perundangan yang berlaku.

Organisasi harus mampu memberdayakan sumber daya manusia sebagai bagian yang terlibat dalam pekerjaan, mereka berupaya memfasilitasi semua kontribusi kepentingan yang dapat mendorong pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Begitu pentingnya pemberdayaan sumber daya manusia dalam organisasi, karena bermula dari kenyataan bahwa manusia merupakan subyek yang selalu ada dan bergerak dalam setiap organisasi.



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai. Ada enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu 1) Kualitas pekerjaan (*quality*), 2) Kuantitas (*quantity*), 3) Ketepatan waktu (*timeliness*), 4) Efektifitas biaya (*cost efectiveness*), 5) Kemandirian

H1 : Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa

Motivasi kerja merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan nonekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Suharto dan Cahyono (2005) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Rivai (2004) mengemukakan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suharto, Safwan dan Budi Cahyono (2005) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa

Kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar (underlying characteristic) karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu, kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja (Palan, 2007). Hasil penelitian Tambunan (2016) dan Safwan (2014) menunjukkan bahwa kompetensi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3 : Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara dua variabel atau lebih, yaitu mencari sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompetensi. Sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini yakni keseluruhan Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa. Arikunto (2011) mengemukakan bahwa apabila subject atau populasi kurang dari 100, maka sebaiknya populasi diambil semua sebagai sampel atau penarikan sampel menggunakan metode sensus. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah pegawai Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa sejumlah 65 orang responden. Pengumpulan data penelitian menggunakan metode penyebaran kuesioner. Analisis data yang berhasil dikumpulkan akan diolah menggunakan alat SPSS, dengan pengujian deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, multikolinearitas, heterokedastisitas. Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan rumus regresi (Semmaila, B dan Sinring, B, 2013).

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

Dimana : Y adalah Kinerja Pegawai
b₀ adalah Konstanta
X₁ adalah Gaya Kepemimpinan
X₂ adalah Motivasi Kerja
X₃ adalah Kompetensi
b₁, b₂, b₃ adalah Koefisien regresi
e_i adalah eror term (5%)

Untuk menguji apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Pembuktiannya dilakukan dengan menggunakan uji F, yaitu membandingkan antara nilai F-tabel ($\alpha = 5\%$) dengan nilai F-hitung. Jika F-hitung lebih besar dari F-tabel ($F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat minimal satu variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y), sebaliknya.

Untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen/penjelas secara individual dalam menerapkan variasi variabel dependen. Pembuktiannya dilakukan dengan uji -t, yaitu dengan membandingkan antara nilai t -hitung masing-masing variabel bebas dengan t -tabel (nilai kritis dengan tingkat signifikan 5%).

Hasil dan Pembahasan

Analisis Data

Uji Validitas

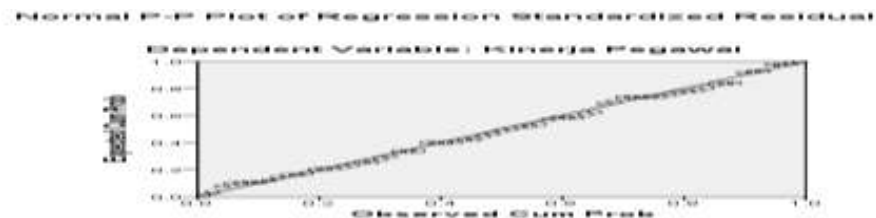
Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel, dimana r tabel = 0,294. Setelah dilakukan uji validitas, diperoleh nilai Corrected item total correlation (r hitung) $>$ r tabel 0,2441, artinya setiap butir pernyataan dari variabel yang digunakan dalam penelitian adalah valid.

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha \geq 0,60. Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa masing-masing variabel kinerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi, ternyata diperoleh nilai Cronbach Alpha \geq 0,60. Dengan demikian, maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variable Penelitian	Alfa Cronbach's	Ket
1	Kinerja (Y)	0,737	Reliabel
2	Gaya kepemimpinan (X1)	0,807	Reliabel
3	Motivasi kerja (X2)	0,830	Reliabel
4	Kompetensi(X3)	0,742	Reliabel

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dua model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

**Gambar 2.** Uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

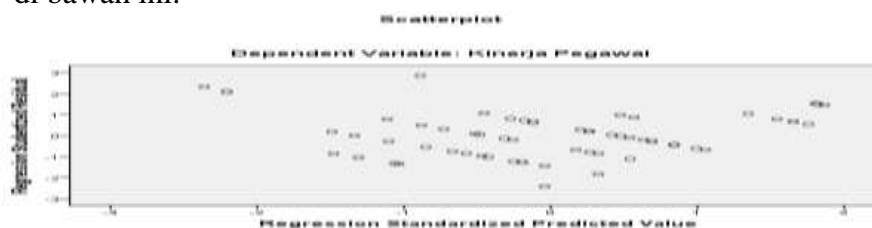
Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan melihat VIF (Variance Inflation Factors) dan nilai tolerance. Jika $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 0,10$ maka dinyatakan tidak terjadi korelasi sempurna antara variabel independen dan sebaliknya.

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X1)	.538	1.860	Non Multikol
Motivasi kerja (X2)	.735	1.360	Non Multikol
Kompetensi(X3)	.439	2.276	Non Multikol

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa angka tolerance dari variabel independen mempunyai nilai tolerance lebih dari 0,10. Sementara itu, hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama. Tidak ada satupun variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independen tersebut.

Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang), maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Santoso, 2003). Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada gambar di bawah ini.

**Gambar 3.** Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar 3, tampak bahwa sebaran data tidak membentuk pola yang jelas, titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Ganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.425	.446	
Gaya kepemimpinan	.237	.108	.255
Motivasi kerja	.363	.093	.387
Kompetensi	.312	.146	.275

Berdasarkan tabel 4, hasil persamaan regresi linear berganda dari model penelitian ini yaitu :

$$Y = 0,425 + 0,237 X1 + 0,363X2 + 0,312X3$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut diuraikan bahwa Konstanta $b_0 = 0,425$ menyatakan bahwa jika variabel independen gaya kepemimpinan X_1 , Motivasi kerja X_2 dan Kompetensi X_3 konstan, maka kinerja pegawai adalah sebesar $Y = 0,425$. $b_1 = 0,237$ menunjukkan bahwa, jika variabel gaya kepemimpinan (X_1) ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa akan meningkat sebesar 0,237 dengan asumsi variabel X_2 dan X_3 konstan. $b_2 = 0,363$ menunjukkan bahwa, jika variabel motivasi kerja (X_2) ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa akan meningkat sebesar 0,363 dengan asumsi variabel X_1 dan X_3 konstan. $b_3 = 0,312$ menunjukkan bahwa, jika variabel Kompetensi (X_3) ditingkatkan, maka kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa akan meningkat sebesar 0,312 dengan asumsi variabel X_1 dan X_2 konstan.

Uraian dari keempat variabel independen tersebut, ternyata variabel motivasi kerja (X_2) yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa karena diperoleh angka standardized coefficient atau angka beta paling besar yaitu 0,387 dibandingkan variabel gaya kepemimpinan (X_1) 0,255 dan Kompetensi (X_3) = 0,275.

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.210	3	1.070	25.491	.000 ^a
	Residual	2.560	61	.042		
	Total	5.770	64			

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh adalah F hitung 25,491 > F tabel 2,76 dengan tingkat signifikan 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikan α 0,05 atau ($0,000 < \alpha$ 0,05). Nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel maka disimpulkan bahwa secara bersama-sama gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kompetensi (X_3) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa.

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	.425	.446		.954	.344
Gaya kepemimpinan	.237	.108	.255	2.190	.032
Motivasi kerja	.363	.093	.387	3.895	.000
Kompetensi	.312	.146	.275	2.136	.037

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen (X1, X2, X3) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) secara parsial, dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung > t-tabel (1,999) dan $\alpha < 0,05$.

Berdasarkan table 6, hasil pengujian terhadap variabel gaya kepemimpinan (X1) menunjukkan bahwa nilai nilai t-hitung 2,190 > t-tabel 1,999 dan tingkat signifikan sebesar 0,032. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Hasil pengujian terhadap variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan bahwa nilai nilai t-hitung 3,895 > t-tabel 1,999 dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Hasil pengujian terhadap variabel kompetensi (X3) menunjukkan bahwa nilai t-hitung 2,136 > t-tabel 1,999 dan tingkat signifikan sebesar 0,037. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi(X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk menerangkan seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel independen gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan kompetensi(X3) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Nilai Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.556	.534	.20487

Tabel 7, menunjukkan bahwa hasil pengujian determinasi (R²) adalah 0,556. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa adalah sebesar 55,6 persen, sedangkan sisanya 44,4% persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Hasil uji secara parsial dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan kabupaten

Gowa. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai, dalam arti jika terjadi peningkatan gaya kepemimpinan, maka kinerja pegawai cenderung meningkat

Peningkatan variabel gaya kepemimpinan ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya yaitu 1) Atasan mengatur bawahan sesuai dengan keinginannya, 2). Atasan selalu memberikan kebebasan kepada bawahan, 3). Atasan selalu memberikan semua tanggung jawab kepada bawahan, 4). Atasan saya bertindak dengan cara menunjukkan kapasitasnya sebagai pemimpin, 5) Atasan cukup berwibawa dan dapat menjadi panutan bagi bawahan. Berdasarkan nilai rata-rata skor variabel diperoleh nilai rata-rata skor dari semua indikator variabel gaya kepemimpinan adalah baik. Hal ini menunjukkan bahwa indikator gaya kepemimpinan yang membentuknya menurut responden atau pegawai Badan Pengelolaan Keuangan kabupaten Gowa tergolong baik, artinya jika semua indikator variabel gaya kepemimpinan tersebut dimaksimalkan oleh pegawai, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Indikator yang paling dominan membentuk variabel gaya kepemimpinan adalah Atasan saya cukup berwibawa dan dapat menjadi panutan bagi bawahan. Sedangkan indikator Atasan saya mengatur bawahan sesuai dengan keinginannya memberikan proporsi yang relatif rendah dalam membentuk gaya kepemimpinan sehingga indikator ini perlu dimaksimalkan agar kinerja pegawai dapat dimaksimalkan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Regina Aditya Reza (2010) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada umumnya berada pada tingkat tinggi dan sangat tinggi. Semua factor mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian oleh Suharyanto (2011) dengan judul penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil uji secara parsial (Uji t) dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa. Hal ini mengindikasikan hubungan yang searah antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, dalam arti jika motivasi kerja pegawai ditingkatkan maka kinerja pegawai juga meningkat.

Peningkatan variabel motivasi kerja ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya yaitu 1). Pegawai berusaha keras untuk mencapai prestasi (target), 3) Pegawai termotivasi bekerja dengan harapan mendapatkan posisi dan jabatan sesuai kemampuan yang dimiliki, 4) Pegawai termotivasi bekerja dengan harapan mendapatkan penghargaan dari pimpinan, 5) Pegawai menetapkan diri saya sendiri sebagai contoh dan teladan bagi orang lain, 6) Pimpinan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi individu. Berdasarkan nilai rata-rata skor variabel diperoleh nilai rata-rata skor dari semua indikator variabel motivasi kerja adalah baik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa tergolong baik, artinya jika semua indikator variabel motivasi kerja tersebut dimaksimalkan oleh pegawai, maka akan memberikan kinerja pegawai meningkat.

Indikator pembentuk utama variabel motivasi kerja adalah Pegawai berusaha keras untuk mencapai prestasi (target). Artinya pegawai sudah menguasai tugas yang menjadi tanggungjawabnya, sehingga pegawai senantiasa mencapai prestasi. Sedangkan indikator pegawai menetapkan diri saya sendiri sebagai contoh dan teladan bagi orang lain memberikan proporsi yang relatif kecil sehingga perlu peningkatan agar kinerja pegawai lebih maksimal.

Penelitian fidelis januar (2009) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Multanabadi Sedjahtera”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian Suharto dan Budi Cahyono (2005) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja sumber daya manusia di secretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

Peningkatan kompetensi sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya yaitu dimensi pengetahuan dengan indikator ((1) memiliki pengetahuan terhadap tugas sesuai tugas pokok dan fungsinya, (2) memiliki pemahaman luas pemecahan masalah dan (3) memiliki persyaratan yang sah sesuai tugas dan fungsinya, (4) memiliki kemampuan mengoperasikan alat teknologi dalam pekerjaan, (5) memiliki kejelasan dan keberanian dalam mengelola pekerjaan, (6) memiliki kemampuan memaparkan dan mempengaruhi orang lain (7) memiliki sifat kejujuran dalam lingkungan pekerjaan, (8) memiliki sifat baik (empati) dan sopan dalam memberikan pelayanan dan (9) memiliki kekuatan pengendalian diri. Berdasarkan nilai rata-rata skor variabel diperoleh nilai rata-rata skor dari semua indikator variabel kompetensi adalah 3,97. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai tergolong baik, artinya jika semua indikator variabel kompetensi tersebut dimaksimalkan dalam pekerjaan pegawai, maka pegawai akan berkompentensi dengan baik, sehingga bisa berkinerja tinggi dan pengaruhnya akan meningkatkan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan kabupaten Gowa. Artinya jika kompetensi ditingkatkan maka kinerja juga meningkat pula dengan kata lain semakin termotivasi seorang pegawai, maka pegawai semakin berkinerja.

Selanjutnya, hasil tersebut juga memiliki hasil yang sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irmawaty (2012), menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya seseorang yang memiliki kompetensi tinggi dibarengi dengan motivasi yang tinggi dan gaya kepemimpinan yang baik, maka seseorang akan berkinerja tinggi.

Simpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan kabupaten Gowa. Variabel motivasi kerja merupakan variabel dominan berpengaruh meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan kabupaten Gowa.

Saran dalam penelitian ini adalah agar pihak pada Badan Pengelolaan Keuangan kabupaten Gowa agar kiranya dapat mempertahankan variabel ini sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja pegawai, merupakan variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Olehnya itu hendaknya meningkatkan dan mempertahankan variabel ini agar didapatkan kinerja pegawai yang maksimal. Variabel gaya kepemimpinan dan kompetensi memberikan pengaruh paling kecil dibandingkan variabel lain. Olehnya itu, variabel ini perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai lebih maksimal. Untuk peneliti selanjutnya hendaknya dapat menambah indikator setiap variabel dan menambah variabel karena masih ada 44,4% yang berpengaruh diluar variabel yang diteliti sehingga hasil yang dicapai lebih maksimal

Referensi

- Abdul Wahab, Solichin (2008). Analisis Kebijakan dari formulasi ke implementasi kebijaksanaan negara. Jakarta : Bumi Aksara
- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suharto, dan Cahyono, (2005). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, jurnal, JRBI Vol. 1, Yogyakarta
- Fidelis Januar, (2009). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Multanabadi Sedjahtera.
- Jallo, A., Mus, A. R., M., & S. (2017). Effect of corporate social responsibility, good corporate governance and ownership structure on financial performance and firm value: A Study in Jakarta Islamic Index. <https://doi.org/10.31227/osf.io/wn9uz>
- Nawawi, Hadari, 2006. *Kepemimpinan yang Efektif*, Gajah Mada Unisity Press, Yogyakarta.
- Moehariono, (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Competency Based Human Resource Management*. Cetakan Pertama, Penerbit Gahlia Indonesia, Bogor.
- Regina Aditya Reza, (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkara Banjarnegara, Undip, Semarang.
- Safwan, (2014). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya. Tesis USU
- Suharyanto, (2011). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya
- Wibowo, (2010). *Budaya Organisasi (Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang)*, Cetakan Pertama. Penerbit PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.