

SEIKO : Journal of Management & Business

ISSN : [2598-831X](#) (Print) and ISSN : [2598-8301](#) (Online)

Available Online at : journal.stieamkop.ac.id/seiko

Vol 3, No 3 (2020): Desember



(Submitted: 2020-08-16, Revised: 2020-09-13, Accepted: 2020-11-21)

PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA

Asri*, Muhammad Said*, Sridamayanti**

STIE Nobel Indonesia

Corresponding Author Email : drasriwawo01@gmail.com

PENDAHULUAN

Kabupaten Polewali Mandar, sebagai salah satu kabupaten yang secara administratif masuk ke dalam Provinsi Sulawesi Barat sejak tahun 2004 setelah di mekarkan dari Sulawesi Selatan. Secara geografis Kabupaten Polewali Mandar dengan ibu kota Polewali terletak antara 20 40' 00" 30 32' 00" Lintang Selatan dan 1180 40' 27" 1190 32' 27" Bujur Timur yang berbatasan dengan Kabupaten Mamasa di sebelah Utara. Dan Kabupaten Pinrang Sulawesi Selatan di sebelah Timur. Batas sebelah Selatan dan Barat masing- masing Selat Makassar dan Kabupaten Majene. Dengan luas wilayah 2.022.30 Km dan dihuni sekitar 367.761 jiwa membuat Kabupten yang berjudul Tupalayo ini sarat dengan setumpuk kekayaan sumber daya alam yang melimpah dan sumber daya manusia yang mampu sebagai penyokong kehidupan sosial kebudayaan masyarakatnya.

Dengan hamparan sawah dan lautan nan luas menjadi bukti nyata kekayaan alam yang tiada tandingannya dibandingkan dengan daerah lain di Sulawesi Barat. Dan diantara potensi- potensi yaang berupa kekayaan tersebut adalah, kekayaan alam maritim dan kekayaan alam pedalaman lengkap dengan kekhasan kehidupan sosial kebudayaan mayarakat yang berdiam di pesisiran dan di pedalaman Membuat kabupaten Polewali Mandar sebagai kabupatn agraris dan maritim sangat layak diperhitungkan untuk dimasukkan dalam agenda kunjungan kepariwisataan bagi setiap wisatawan. Selain kekayaan

wisata agraris atau pedalaman dan maritim tersebut, Kabupaten Polewali Mandar juga kaya dengan kekuatan potensi wisata ritual, wisata agro, wisata sosial, arkeologi, dan wisata kuliner yang memiliki ciri dan kekhasan tersendiri. Belum lagi pola dan design arsitektur serta beragam kesenian tradisional khas Kabupaten Polewali Mandar. Kesemuanya itu dapat diamati dalam beberapa agenda evens seni budaya di tanah Titalayo ini.

Berkunjung ke Polewali Mandar adalah berkunjung ke sebuah daerah dengan beragam tawaran keindahan yang eksotik dan yang khas dari kebudayaan peninggalan sejarah peradaban tanah Mandar yang hingga kini masih sangat mudah untuk ditemukan. Sekaligus membutuhkan sentuhan tangan para investor yang siap untuk mengeksplorasi kekayaan khasanah kebudayaan dan keindahan Alam Kabupaten Polewali Mandar ini, sebagai satu- satunya Kabupaten yang terdepan dalam kebudayaan dan kepariwisataan dengan jumlah kunjungan yang tinggi ketimbang Kabupaten lain di Provinsi Sulawesi Barat. Potensi Pariwisata yang eksotis pada Kabupaten Polewali Mandar membutuhkan kemampuan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan berkarakter. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam Skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Tujuan organisasi akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut. Karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan pekerjaan (Moehariono, 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 (Sriwidodo dan Agus Budhi, 2010).

Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai (Sriwidodo dan Agus Budhi, 2010). Berhasilnya pencapaian kinerja Dinas Parawisata Propinsi Sulawesi Barat tidak terlepas dari kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Parawisata Propinsi Sulawesi Barat. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawai adalah dengan cara memerhatikan kompetensi pegawai. Menurut Liestyodono dan Purwaningdyah (2008) kompetensi merupakan pengetahuan,

ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Menurut Simanjuntak (2005:113) kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Sudarmanto (2009:32) mengatakan kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Dalam upaya mengatasi permasalahan ini, para pengambil kebijakan perlu melakukan perbaikan kedalam, yang salah satunya melalui pengembangan sumber daya manusia (SDM). Perbaikan kondisi internal ini sekaligus bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan lokal dan global yang pasti akan semakin ketat, karena keberhasilan instansi dalam memperbaiki kinerja instansinya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang bersangkutan dalam berkarya dan bekerja.

Pegawai ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik; pelayanan publik; serta perekat dan pemersatu bangsa (Prasojo & Rudita, 2014; dan Faedlulloh, 2015). Dengan kata lain, pegawai ASN dalam menjalankan tugas tentunya harus berdasarkan pada profesionalisme dan kompetensi, sesuai kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya (Ryngaert & Wouters, 2005; Dwiyanto, 2006; dan Komara, 2018). Sementara untuk mencapai target yang diinginkan organisasi, maka kompetensi menjadi sangat penting. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian Jamaranet al.dalam Yunus (2012:371) menyimpulkan bahwa salah satu manfaat utama penggunaan kompetensi dalam organisasi adalah menggerakkan sumberdaya manusia ke arah target yang ingindicapai organisasi. Disamping itu kompetensikan mendorong pegawai untuk mendapatkandan menerapkan. Data BKN (Badan Kepegawaian Negara) menunjukkan bahwa saat ini terdapat hampir 4 juta lebih pegawai ASN di Indonesia. Kritik tentang rendahnya mutu pelayanan pegawai ASN selalu dikaitkan dengan profesionalisme semata. Padahal, tidak memadainya kualitas kerja pegawai ASN juga merupakan akibat tidak berimbangny rasio antara jumlah pegawai ASN dengan para stakeholders-nya, di samping rendahnya kompetensi para pegawai ASN yang bersangkutan (Paath, 2018; dan Komara, 2018). Baiknya kinerja pegawai secara umum juga berkaitan dengan berbagai faktor baik yang bersumber dari individu pegawai maupun yang bersumber dari organisasi. Seperti kita ketahui, bahwa diantara aspek penting yang berhubungan dengan kinerja pegawai, tanpa mengabaikan arti pentingnya aspek-aspek yang lainnya adalah aspek yang berkaitan dengan Pelatihan Pegawai. Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab yang telah digariskan oleh organisasi. Artinya, program pelatihan pegawai merupakan

sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar pegawai semakin terampil dan mampu serta memiliki sikap yang semakin baik sesuai dengan yang diharapkan. Melalui pelatihan, pegawai terbantu dalam mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan karir karyawan serta membantu mengembangkan tanggung jawabnya di masa depan. Amar (2011), menyatakan bahwa pemimpin perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang digunakannya dalam mendorong dan mengarahkan bawahannya agar kinerja mereka meningkat. Esensi dari kepemimpinan adalah usaha untuk mempengaruhi orang lain agar menyumbangkan keahliannya, baik untuk bertindak sesuai kapabilitas yang dimiliki maupun untuk tumbuh dan berkembang secara terus menerus.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu kinerja. Kepemimpinan merupakan kemampuan melaksanakan tugas pokok dan fungsi termasuk dalam hal menggerakkan bawahannya untuk melaksanakan tugas secara visioner, membimbing, afiliatif dan demokratis (Goleman, 2009). Visioner adalah gaya memimpin dengan mengedepankan visi yang termanifestasi dalam bentuk mendelegasikan tugas dengan jelas kepada bawahan, menekankan hasil dan tujuan organisasi serta mengembangkan pandangan yang transparan sebagai dasar pengambilan keputusan yang ingin dicapai. Membimbing adalah mengarahkan bawahan dengan cara menetapkan kebijakan dalam menyediakan perlengkapan, menyediakan sumber-sumber yang diperlukan khususnya yang berkaitan dengan proses kelancaran pekerjaan dan memberikan saran serta arahan atas masalah kerja yang terkait dengan efisiensi dan efektifitas pelaksanaan pekerjaan. Berafiliatif adalah aktivitas membina hubungan baik dengan bawahan yang tercermin melalui pemberian dorongan dan penghargaan kepada bawahan agar meningkatkan prestasi kerja, bersikap ramah dalam melakukan pendekatan kepada bawahan demi kelancaran tugas dan mendelegasikan tanggungjawab kepada bawahan. Bersikap demokratis adalah sikap melibatkan bawahan di dalam proses penentuan kebijakan yang termanifestasi dalam bentuk melakukan pendekatan berbagai persoalan dengan pikiran terbuka bersama bawahan, menerima masukan dalam menentukan kebijakan dan bekerja secara aktif dengan perseorangan atau kelompok.

Fakta empiris berdasarkan pengamatan peneliti pada Dinas Parawisata Propinsi Sulawesi Barat menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum maksimal, kondisi ini di dasarkan masih minimnya wisatawan yang berkunjung ke Polewali Mandar baik lokal maupun internasional. Penyebabnya adalah terletak pada masalah kompetensi pegawai khususnya yang berkaitan dengan kemampuan mempromosikan objek-objek wisata yang ada di Polman, masih banyak pegawai yang pekerjaan tidak sesuai dengan target karena tingkat kemampuan SDM belum optimal, kondisi ini di perparah dengan masih sulitnya pegawai menterjemahkan visi, misi dari dinas ini.

KAJIAN PUSTAKA

1. Pengertian 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.

Pandangan tentang kompetensi juga dikemukakan oleh Roger dalam Alimin, (2011), yang memperkenalkan teori siklus pengembangan diri. Teori ini pada intinya memperkenalkan bahwa setiap sumber daya manusia yang berkembang dan maju, tidak terlepas dari adanya tiga unsur yang saling berkaitan yaitu unsur pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja.

2. Pelatihan

Pelatihan merupakan usaha organisasi yang sengaja dilakukan untuk meningkatkan kinerja sekarang dan yang akan datang dengan meningkatkan kemampuan. Nitisemito (2010) memberikan definisi pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan dari organisasi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai yang sesuai dengan keinginan dari organisasi yang bersangkutan.

Ada beberapa alasan yang mendasari perlunya diadakan latihan dan pendidikan bagi pegawai, antara lain :

1. Perlunya pembaharuan dan penyempurnaan di bidang administrasi untuk dapat menanggulangi dan mendukung perkembangan sosial ekonomi. Kemudian perlu diberikan berbagai orientasi bare, pengenalan pada pelbagai teknik-teknik administrasi maupun manajemen yang dirasakan masih lemah;
2. Perluasan atau bertambahnya fungsi-fungsi pemerintahan yang harus dilaksanakan;
3. Merupakan kenyataan masih langkanya tenaga-tenaga kepegawaian yang cukup ahli.

3. Kepemimpinan

Para ahli biasanya mendefinisikan kepemimpinan menurut pandangan pribadi mereka, serta aspek-aspek fenomena dari kepentingan yang paling baik bagi para pakar yang bersangkutan. Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan. Gibson *et al* (2019), mendefinisikan kepemimpinan sebagai usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk berbuat guna mewujudkan tujuan-tujuan yang sudah ditentukan.

Kepemimpinan telah dipelajari melalui berbagai cara yang berbeda-beda, tergantung pada konsepsi kepemimpinan dan pilihan metodologi para penelitiannya. Sehingga studi kepemimpinan hanya memperlakukan atau dihadapkan pada satu aspek yang sempit, seperti pengaruh bawahan atau sifat-sifat pribadi, atau perilaku yang satu sama lain dijadikan sasaran studi tanpa mengaitkan satu sama lain yang sebenarnya merupakan satu rangkaian persoalan dibidang kepemimpinan.

4. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Dengan kata lain, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. 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 karyawan, 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 sasarannya. Sasaran ditetapkan, kemudian sasaran itu ditentukan ukurannya. Ukuran kinerja ini disebut dengan indikator kinerja pokok.

- H1** Kompetensi, pelatihan dan kepemimpinan berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Dinas Parawisata Propinsi Sulawesi Barat.
- H2** Kompetensi, pelatihan dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Dinas Parawisata Propinsi Sulawesi Barat.
- H3** Variabel Kompetensi paling dominan berpengaruh Terhadap Kinerja Dinas Parawisata Propinsi Sulawesi Barat.

5. Penelitian Terdahulu

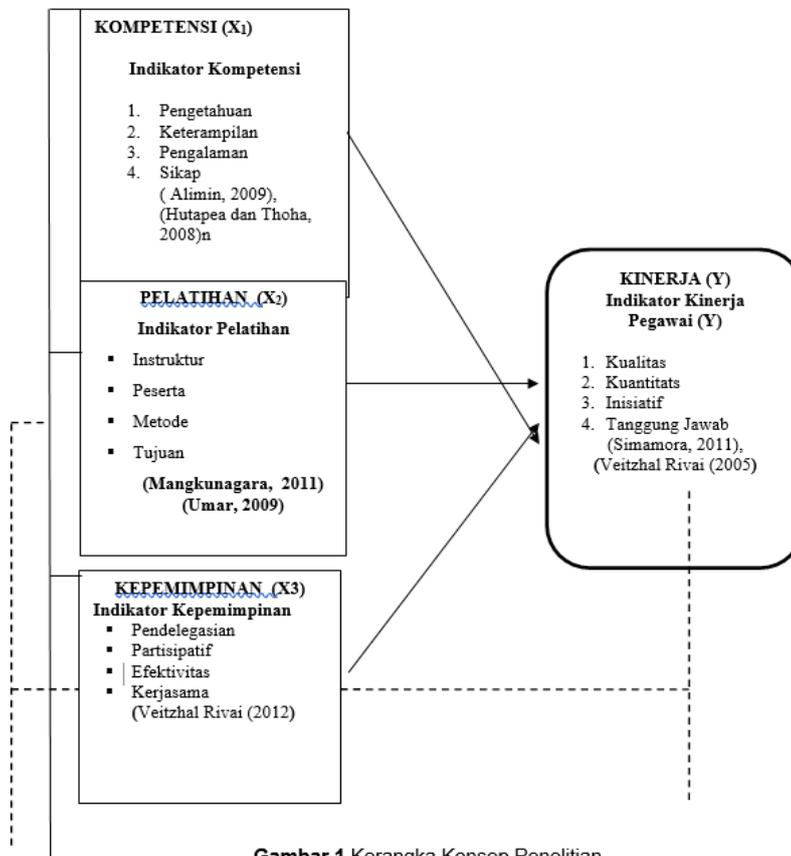
Berbagai penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan penelitian ini yang bisa di jadikan sebagai rujukan dan pembanding, secara singkat dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Natsir (2009), menganalisis pengaruh kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor secretariat daerah Kabupaten Mamuju, dengan menggunakan sampel sebanyak 76 orang pegawai dengan menggunakan regresi linear berganda menemukan bahwa secara parsial dan secara simultan kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memberikan pemahaman dan pemaknaan bahwa ketika kompetensi pegawai dan kepemimpinan yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Meningkatkan Maka Kinerja pegawai juga mengalami peningkatan.
2. Indira Latanro (2002), dengan judul “pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja pada PT. Asuransi Binagriya Upakara Makassar” hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan memiliki keterkaitan cukup berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, kegiatan pengembangan sumber daya manusia mempunyai keterkaitan “cukup berpengaruh” terhadap prestasi kerja karyawan PT. Asuransi Binagriya Upakara Makassar.
3. Hasrif S (2010) dengan judul “Analisis Faktor Berpengaruh Terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable independen yaitu pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, tanggung jawab, lingkungan kerja dan kompensasi yang di maksud dalam model mampu meningkatkan pegawai (y) sebesar 97.9 sedangkan 2.1 % dijelaskan oleh variable lain yang tidak dimaksudkan dalam model.
4. Saiful A (2009) pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi kerja pegawai BNI Bulukumba alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda hasil temuan menemukan bahwa variable pengetahuan, keterampilan, sikap professional dan wawasan berpengaruh terhadap kompetensi karyawan. Setelah diuji dengan Uji-F ternyata F-hitung lebih besar dari F-tabel, dengan menunjukkan bahwa sikap professional lebih dominan setelah diperbandingkan antara lain koefisien regresi (B) lebih besar dibandingkan dengan T-hitung lainnya. Haedar (2009), dengan judul “pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi kerja tutor paket B pada subdin pendidikan luar sekolah dinas pendidikan provinsi Sulawesi Selatan. Dimana nilai R^2 sebesar 0.885 (mendekati 1) memberikan pengaruh signifikan maka dapat dikatakan pengaruh variable bebas terhadap variabel terikat adalah kurikulum (X1), metode pengajaran (X2), kompetensi (X3) dan pengalaman kerja (X4) serta konstan koefisien regresi memberikan pengaruh signifikan.

6. Kerangka Konseptual

Sumber Daya Manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka kompetensi, pelatihan dan kepemimpinan sebagai bagian integral. Seperti telah dimaklumi, program pelatihan dapat dilakukan pada dua kepentingan utama peningkatan keahlian atau keterampilan melaksanakan tugas sekarang atau mempersiapkan seseorang untuk penugasan baru dimasa yang akan datang. Kompetensi didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan untuk mencapai kinerja superior. Aspek-aspek pribadi ini mencakup sifat, motif-motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan dan keterampilan dimana kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja (Lasmahadi, 2009). Kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka dibawah ini ditunjukkan kerangka konsep penelitian ini, yaitu:



Gambar 1 Kerangka Konsep Penelitian.

METODE

Penelitian yang ingin dicapai, penelitian berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel terikat dan variabel bebas. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pariwisata Propinsi Sulawesi Baratpobulu. Pengambilan lokasi tersebut didasarkan pada instansi tersebut peneliti bekerja sehingga memudahkan memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan. Waktu penelitian dilakukan selama 1 bulan yaitu bulan Juli – Agustus 2019.

PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

1) Hasil uji validitas instrumen variabel Kompetensi (X_1)

Dari instrumen yang di ujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-22), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig.}r_{\text{hit}} < 0.05$) atau r hitung lebih besar dari 0,30

2) Hasil uji validitas instrumen variabel Pelatihan (X_2)

Dari instrumen yang diuji cobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-22), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig.}r_{\text{hit}} < 0.05$) r hitung lebih besar dari 0,30

3) Hasil uji validitas instrumen variabel Kepemimpinan (X_3)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-22), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig.}r_{\text{hit}} < 0.05$) r hitung lebih besar dari 0,30

4) Hasil uji validitas instrumen variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dari 4 nomor instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-22), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig.}r_{\text{hit}} < 0.05$), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut.

Tabel 1
**Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_1), Pelatihan (X_2),
Kepemimpinan (X_3) dan Kinerja Pegawai (Y)**

No.	r hit	r tabel	Sig	Ket
Kompetensi (X_1)				
1	0.772	0.30	0.000	Valid
2	0.712	0.30	0.000	Valid
3	0.694	0.30	0.000	Valid

Pelatihan (X_2)				
1	0.729	0.30	0.000	Valid
2	0.582	0.30	0.000	Valid
3	0.761	0.30	0.000	Valid
Kepemimpinan (X_3)				
1	0.803	0.30	0.000	Valid
2	0.662	0.30	0.000	Valid
3	0.855	0.30	0.000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)				
1	0.843	0.30	0.000	Valid
2	0.369	0.30	0.030	Valid
3	0.859	0.30	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

a. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Semua instrumen dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi, jika instrumen tersebut memberikan hasil yang tetap. Ini berarti bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila diujicobakan pada subyek lain dan dalam waktu yang lain pula akan mempunyai hasil yang sama. Hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 5.10 berikut.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No. Item	Variabel	Nilai Alfa Crombach's	Cut of point	Ket
1	Kompetensi (X_1)	0.816	0,60	Realibel
2	Pelatihan (X_2)	0.781	0,60	Realibel
3	Kepemimpinan(X_3)	0.834	0,60	Realibel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0.782	0,60	Realibel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan perhitungan hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dengan menggunakan Program SPSS Versi 22 menunjukkan bahwa semua variabel realibel, karena nilai alfa crombachnya melebihi dari 0,60.

2. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Parawisata Propinsi Sulawesi Barat. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda.

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara individu atau parsial variabel independen mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Uji parsial dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikan dari variabel penelitian yang ingin diuji pengaruhnya terhadap variabel Y secara terpisah dengan taraf kepercayaan probabilitas $\alpha = 0,05$. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.
Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6.268	5.716		1.097	.000
	Kompetensi	-.044	.103	-.045	-.426	.3
	Pelatihan	.201	.097	.217	2.076	.3
	Kepemimpinan	.605	.110	.594	5.481	.0

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa:

1. Nilai signifikansi variabel kompetensi (X_1) adalah sebesar 0,672 lebih besar dari 0,05, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Nilai signifikansi variabel pelatihan (X_2) adalah sebesar 0,043 lebih kecil dari 0,05, artinya ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Nilai signifikansi kepemimpinan (X_3) adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama. Hasil perhitungan regresi secara simultan dapat dilihat pada tabel ini.

Tabel 5.12
Hasil Uji F

ANOVA ^b		SUM OF SQUARES	DF	MEAN SQUARE	F	SIG.
1	REGRESSION	280.102	3	93.367	14.982	.000
	RESIDUAL	317.825	41	6.323		
	TOTAL	597.927	44			

a. Predictors: (Constant), kompetensi, pelatihan, kepemimpinan

b. Dependent Variable: kinerja_pegawai

Pada tabel di atas F_{hitung} digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Caranya dengan membandingkan F_{hitung} tersebut dengan F_{tabel} . Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka secara simultan variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat dan sebaliknya. Karena nilai sig yaitu $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kompetensi (X_1), pelatihan (X_2), dan Kepemimpinan (X_3) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Koefisien determinasi adalah besaran yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas dalam menerangkan variabel berikutnya. Menurut Santoso dalam buku (Priyatno, 2008), Adjusted R square adalah R square yang telah disesuaikan nilai ini selalu lebih kecil dari R square dari angka ini bisa memiliki harga negatif, bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan Adjusted R^2 sebagai koefisien determinasi

Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square (R^2) yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

MODEL	R	R SQUARE	ADJUSTED R SQUARE	STD. ERROR OF THE ESTIMATE
1	.684 ^A	.46	.437	2.49637

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan, dan Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_ Pegawai

Tabel Model Summary di atas menerangkan besarnya koefisien determinasi (R^2) yaitu 0,468 atau 46,8%, artinya bahwa 46,8% variasi variabel kinerja pegawai Dinas Parawisata Propinsi Sulawesi Barat, dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, pelatihan, dan kepemimpinan, sedangkan 53,2% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan tabel 5.11 di atas, dapat dibuat model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,268 + (-0,044X_1) + 0,201X_2 + 0,605X_3 + 0,05$$

Arti dari model persamaan regresi linier berganda di atas adalah:

1. Konstanta 6,268 mengandung arti apabila variabel kompetensi (X_1), pelatihan (X_2) dan kepemimpinan (X_3) konstan, maka kinerja karyawan (Y) sebesar 6,268
2. Kompetensi (X_1) : 0,044 Koefisien regresi kompetensi (X_1)= 0,044 mengandung arti bahwa setiap tambahan satu point kompetensi (X_1) akan menurunkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,044.
3. Pelatihan (X_2): 0,201 Koefisien regresi pelatihan (X_2)= 0,201 mengandung arti bahwa setiap tambahan satu point pelatihan (X_2) akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,201.
4. Kepemimpinan (X_3): 0,605 Koefisien regresi kepemimpinan (X_3)= 0,605 mengandung arti bahwa setiap tambahan satu point kepemimpinan (X_3) akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,605.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Parawisata Propinsi Sulawesi Barat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta (β) sebesar -0,045 dan $p=0,672$; hal ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Parawisata Propinsi Sulawesi Barat, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis **ditolak**. Hasil penelitian ini tidak sependapat dengan peneliti sebelumnya yaitu Pegawai ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik; pelayanan publik; serta perekat dan pemersatu bangsa (Prasojo & Rudita, 2014; dan Faedlulloh, 2015). Dengan kata lain, pegawai ASN dalam menjalankan tugas tentunya harus berdasarkan pada profesionalisme dan kompetensi, sesuai kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya (Ryngaert & Wouters, 2005; Dwiyanto, 2006; dan Komara, 2018).

Sementara untuk mencapai target yang diinginkan organisasi, maka kompetensi menjadi sangat penting. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian Jamaranet al.dalam Yunus (2012:371) menyimpulkan bahwa salah satu manfaat utama penggunaan kompetensi dalam organisasi adalah menggerakkan sumberdaya manusia ke arah target yang ingindicapai organisasi. Disamping itu kompetensikan mendorong pegawai untuk mendapatkan menerapkan Sedangkan Data BKN (Badan Kepegawaian Negara) menunjukkan bahwa saat ini

terdapat hampir 4 juta lebih pegawai ASN di Indonesia. Kritik tentang rendahnya mutu pelayanan pegawai ASN selalu dikaitkan dengan profesionalisme semata. Padahal, tidak memadainya kualitas kerja pegawai ASN juga merupakan akibat tidak berimbangnya rasio antara jumlah pegawai ASN dengan para stakeholders-nya, di samping rendahnya kompetensi para pegawai ASN yang bersangkutan (Paath, 2018; dan Komara, 2018).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Natsir (2009), menganalisis pengaruh kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat daerah Kabupaten Mamuju, dengan menggunakan sampel sebanyak 76 orang pegawai dengan menggunakan regresi linear berganda menemukan bahwa secara parsial dan secara simultan kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memberikan pemahaman dan pemaknaan bahwa ketika kompetensi pegawai dan kepemimpinan yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Meningkatkan Maka Kinerja pegawai juga mengalami peningkatan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indira Latanro (2011), dengan judul "pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja pada PT. Asuransi Binagriya Upakara Makassar" hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan memiliki keterkaitan cukup berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, kegiatan pengembangan sumber daya manusia mempunyai keterkaitan "cukup berpengaruh" terhadap prestasi kerja karyawan PT. Asuransi Binagriya Upakara Makassar.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Robbins (2010) menjelaskan bahwa kompetensi dengan kata lain kecakapan, keterampilan, kemampuan adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu Kompetensi profesional menjadi suatu kemampuan yang tumbuh secara terpadu dari pengetahuan yang dimiliki tentang bidang ilmu tertentu, keterampilan menerapkan pengetahuan yang dikuasai maupun sikap positif yang alamiah untuk memajukan, memperbaiki dan mengembangkannya secara berkelanjutan, dan disertai tekad kuat untuk mewujudkannya dalam kehidupan sehari-hari. Pendidik profesional berupaya untuk mewujudkan sikap (*attitude*) dan perilaku (*behavior*) ke arah menghasilkan peserta didik yang mempunyai hasrat, tekad dan kemampuan memajukan profesi yang berdasarkan ilmu dan teknologi.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pegawai pada Dinas Parawisata Propinsi Sulawesi Barat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien beta (β) sebesar 0,217 dan $p=0,043$; hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Parawisata Propinsi Sulawesi Barat, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis **diterima**.

Hasil temuan untuk variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indira Latanro (2011), yang menemukan bahwa kegiatan pelatihan memiliki keterkaitan cukup berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, kegiatan pengembangan sumber daya manusia mempunyai keterkaitan "cukup berpengaruh" terhadap prestasi kerja karyawan PT. Asuransi Binagriya Upakara Makassar. Haedar (2012), dengan judul "pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi kerja tutor paket B pada subdin pendidikan luar sekolah dinas pendidikan provinsi Sulawesi Selatan. Dimana nilai R^2 sebesar 0.885 (mendekati 1) memberikan pengaruh signifikan maka dapat dikatakan pengaruh variable bebas terhadap variabel terikat adalah kurikulum (X1), metode pengajaran (X2), kompetensi (X3) dan pengalaman kerja (X4) serta konstan koefisien regresi memberikan pengaruh signifikan. Temuan ini sejalan dengan pendapat oleh Simamora (2010) yang mengatakan bahwa pelatihan yang diberikan kepada pegawai bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan kapabilitasnya. Salah satu tujuan utama pelatihan adalah memberikan pemahaman terhadap konsep dan teori serta kemampuan kerja. Temuan ini juga menjadi dasar bahwa sistem pelatihan dan pengembangan pegawai harus disesuaikan dalam kebutuhan dalam proses meningkatkan kinerja pegawai.

Pengembangan sumber daya manusia sangat berkaitan dengan erat dengan peningkatan kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan keahlian kerja seorang pegawai agar tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dapat tercapai. Dengan pengembangan sumber daya tersebut juga akan memberi dampak terhadap pegawai tersebut dimana mereka akan memberi dampak terhadap kinerja yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitasnya.

Strategi pengembangan dapat dilakukan melalui pendidikan formal yang berguna untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral. Manfaat lain yang dapat diperoleh adalah meningkatnya produktivitas kerja, terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dengan bawahan, terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat, meningkatnya semangat kerja dalam organisasi dengan komitmen yang organisasional yang tinggi, mendorong sikap keterbukaan serta memperlancar komunikasi yang efektif. Menurut Bedein dan Sammuto (2009) bahwa dalam situasi organisasi menghadapi standarisasi keahlian pekerja (*employee skill*) yang bertujuan untuk perilaku control dan koordinasi. Standarisasi berarti dibutuhkan pengetahuan, keahlian dan kemampuan melaksanakan pekerjaan yang kompleks dan terspesifikasi melalui pelatihan formal (pendidikan). Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan individu dalam melaksanakan tugas. Pekerja yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja akan dapat meningkatkan kerja mencapai kinerja organisasi. Pendidikan dilakukan melalui pelatihan khusus mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan.

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien beta (β) sebesar 0,594 dan $p=0,000$; hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Propinsi Sulawesi Barat, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis **diterima**. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Saifudin (2011) tentang pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan, bahwa disiplin kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suharyanto (2011) dimana kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori Sejan L. Gibson (2009) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan. Mendukung hasil penelitian, Halimah (2015) yang hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Di Kendari.

4. Pengaruh kompetensi (X_1), pelatihan (X_2), dan kepemimpinan (X_3) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y)

Dalam penelitian ini, kompetensi (X_1), pelatihan (X_2), dan kepemimpinan (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), dapat dilihat dari F hitung $> F$ tabel, yaitu $14,982 > 2,61$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kompetensi (X_1), pelatihan (X_2), dan kepemimpinan (X_3) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian sependapat Natsir (2009), menganalisis pengaruh kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat daerah Kabupaten Mamuju, dengan menggunakan sampel sebanyak 76 orang pegawai dengan menggunakan regresi linear berganda menemukan bahwa secara parsial dan secara simultan kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memberikan pemahaman dan pemaknaan bahwa ketika kompetensi pegawai dan kepemimpinan yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Meningkatkan Maka Kinerja pegawai juga mengalami peningkatan.

SIMPULAN

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi, pelatihan dan kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Propinsi Sulawesi Barat, hal ini

- menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi, pelatihan dan kepemimpinan maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.
2. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi, pelatihan dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Parawisata Propinsi Sulawesi Barat yang berarti bahwa peningkatan kompetensi, pelatihan, dan kepemimpinan akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.
 3. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kompetensi, hal ini berarti peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap pegawai akan lebih mendorong peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Parawisata Propinsi Sulawesi Barat.

REFERENSI :

- Gomes, F. Cardoso, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offset: Yogyakarta.
- Hasjri S (Pekerjaan Umum Kota Makassar).Tesis pascasarjana UMI Tidak di publikasikan.
- Haedar (2009), dengan judul “pengaruh pelatihan dan pengembangan terhadap prestasi kerja, jurnal tidak di publish.
- Indira Latanro (2009), dengan judul “pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja. Tulisan Tesis pada pasca sarjana UMI.
- Kadir, Abdul, 2010. Penerapan Pelatihan dan Pengembangan Menuju Kualitas Next generation. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. RefikaAditama – Bandung
- Moekijat, 2010. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penerbit Mandar Maju, Bandung. Daftar pustaka disusun dan ditulis berdasarkan sistem nomor sesuai dengan urutan pengutipan. Hanya pustaka yang disitasi pada usulan penelitian yang dicantumkan dalam Daftar Pustaka.
- Mulawarman, 2009.Sistem Pendidikan Berbasis Pelatihan Kompetensi dan Inteligensi. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Mulianto, Darman, 2011. Pelatihan; Suatu Pencerahan Kualitas SDM. Penerbit Tarsito, Bandung.
- Megginson, David, dkk.,2011. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Andi Yogyakarta.
- Miclani, 2008. Pustaka Utama Grafindo. Jakarta.
- Natsir (2009),Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, tesis pascasarjana UMI.
- Nawawi, Hadari, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang

Kompetitif. Gajamadah University Press, Yogyakarta.

- Nelson, Neil, 2009. "Human Resource Management InStrenght Quality Prospective". Published McGraw Hill, New York.
- Nugroho, Soeprapto, 2010. Pelatian dan Pendidikan; Kompetensi SDM yang Handal, Mandiri dan professional. Penerbit Rineka Cipta: Jakarta.
- Rachbin, Didik J., 2010. Pembangun Ekonomi Sumber Daya Manusia, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Ruky Ahmad, 2008. Sistem Manajemen Kinerja Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja.Prima, PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Saiful A (2009) pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi kerja pegawai. Tesis pada pascasarjana UMI, tidak di publikasikan
- Sastrahadiwiryo, 2008.Management Ketenagakerjaan di Indonesia. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Schein, Spanicquet, 2010. "Human Resource Quality and Competence". <http://humanresource.com>
- Siagian, P. Sondang, 2009. Manajemen Sumberdaya Manusia. Penerbit Bumi Aksara Jakarta.
- Siamamora, Henry, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE, YKPN, Yogyakarta.
- Stoner, Western., 2010. "Human Resource Management.Published by McGraw Hill", USA.
- Siagian, Sondang P. 2010. Kiat Peningkatan Produktivitas Kerja. Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YPKN. Yogyakarta.
- Umar, Husein. 2011. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.