

PENGARUH KOMPETENSI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN BANTAENG

The Influence Of Competence, Leadership Style, And Motivation Of Employee Performance to Transportation Department Of Bantaeng Regency

Nasdir¹

Dinas Perhubungan Kab. Bantaeng

email: asriasis2710@gmail.com

Hasan Nongkeng²

PPS STIE Amkop Makkassar

email: Hasan.Nongkeng@yahoo.com

Budiman³

PPS STIE Amkop Makassar

email: Budiman07@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah:1) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng, 2) Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng, 3) Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng, 4) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif.dengan *non-eksperimen eksploratif* yang bersifat komparatif dan dikaitkan dengan penelitian korelasional, pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng sebagai variabel terikat yang diberi simbol Y sebanyak 50 responden, Metode pengambilan sampel yang dilakukan dengan metode sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng, berdasarkan hasil pengolahan data penelitian pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng, dapat dilihat dari Hasil analisis yang menghasilkan nilai koefisien determinasi (R^2). Memberikan kontribusi sebesar 66,3% bagi kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 33,7%, Ini berarti bahwa variabel kompetensi, gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan dapat menjelaskan variabel yang mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng, dan masih banyak dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini. Variabel gaya kepemimpinan adalah variabel yang dominan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng, dengan nilai koefisien Beta Standardized tertinggi yaitu 0,389 atau 38,9 persen dibandingkan variabel lain yang diteliti

Kata Kunci: Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study are: 1) To analyze the influence of competence to Employee Performance at Bantaeng District Transportation Department, 2) To analyze the influence of leadership style to Employee Performance in Bantaeng Regency Transportation Department, 3) To analyze the influence of motivation to Employee Performance at Department of Transportation Bantaeng Regency , 4) To analyze the influence of competence, leadership style, and motivation simultaneously to Employee Performance at Bantaeng District Transportation Department. The research method used is quantitative research with non-explorative experiments that are comparative and related to correlational research, sampling in this study is all employees at the Department of Transportation Bantaeng District as a dependent variable that given the symbol Y as much as 50 respondents, sampling method done by census method. The result of the research shows that Competence, Leadership Style and motivation influence simultaneously to performance of officer of Department of Transportation of Bantaeng Regency, based on result of data processing research of influence of Competence, Leadership Style and motivation to performance of officer of Department of Transportation of Bantaeng Regency, can be seen from result of analysis yield coefficient value determination (R^2). contributed 66.3% for employee performance, while the remaining 33.7%. This means that the variables of Competence, Leadership Style and motivation can simultaneously explain the variables that contribute to the performance of officials of the Bantaeng Regency Transportation Department, and are still heavily influenced by other variables not included in this research variable. Leadership Variable is the dominant variable positively and significantly affect the performance of employees of Bantaeng District Transportation Department, with the highest Standardized Beta coefficient value is 0.389 or 38.9 percent compared to other variables studied

Keywords: Competence, Leadership Style, Motivation, and Performance

PENDAHULUAN

Pengorganisasian merupakan penyusunan dan pengelompokan bermacam-macam pekerjaan, misalnya berdasarkan jenis yang harus dikerjakan, menurut urutan, sifat, dan fungsinya, waktu dan kecepatannya. Sedangkan organisasi merupakan penugasan orang-orang kedalam fungsi pekerjaan yang harus dilakukan agar terjadi aktivitas kerjasama dalam mencapai tujuan.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang diperlukan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh pemimpin dan diketahui pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Gaya kepemimpinan

adalah pola tingkah laku atau strategi yang disukai oleh seorang pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi para pekerja.

Salah satu teori gaya kepemimpinan yang banyak di kembangkan adalah gaya kepemimpinan dua dimensi. Berdasarkan teori gaya kepemimpinan ini ada dua aspek orientasi perilaku kepemimpinan, yaitu orientasi pada tugas dan orientasi pada hubungan. Gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugas adalah gaya kepemimpinan yang lebih menaruh perhatian pada struktur tugas, penyusunan rencana kerja, penetapan pada organisasi, metode kerja dan prosedur pencapaian tujuan.

Secara alamiah, setiap orang pada setiap saat selalu diliputi kebutuhan, dan sebagian besar kebutuhan itu tidak cukup kuat untuk mendorong seseorang berbuat sesuatu pada suatu waktu tertentu. Kebutuhan akan menjadi taraf intensitas yang cukup. Pemenuhan kebutuhan selalu diilhami oleh motif untuk memenuhinya. Atau dengan kata lain, motivasi dipakai untuk menunjukkan suatu keadaan dalam diri seseorang yang berasal dari akibat suatu kebutuhan, Simamora (2007:18).

Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu terikat pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila pimpinan mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Alimuddin, (2002). Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi.

Berdasarkan fenomena, bahwa masih banyak kinerja pegawai, kinerjanya masih perlu ditingkatkan, hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang telah dicapai masih sering menuai kritikan dan keluhan dari masyarakat atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pegawai yang belum menunjukkan kinerja yang bagus.

Masalah motivasi kerja bukanlah masalah yang mudah, baik dalam memahaminya maupun bagaimana menerapkannya. Tidak mudah karena berbagai alasan dan pertimbangan yang mesti dijadikan acuan. Akan tetapi berbagai alasan dan pertimbangan yang mesti dijadikan acuan. Akan tetapi dengan motivasi kerja yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena diyakininya bahwa

dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan untuk dan sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula, Siagian (2002).

Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain: kualitas dan kuantitas, output, sikap kooperatif, Jangka panjang waktu dan kehadiran ditempat kerja. Mathis dan Jakson, (2002:65).

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompetensi

Menjelaskan pentingnya kompetensi sumber daya manusia, maka mengacu kepada teori kemampuan yang diperkenalkan oleh Terry (2005:151) menyatakan bahwa setiap sumber daya manusia memiliki kompetensi. Kompetensi ideal jika ditunjang oleh pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja. Inti kompetensi yang dikembangkan menurut teori akses diri yang diperkenalkan oleh Morgan dalam Hasibuan (2005:19) dinyatakan bahwa setiap manusia memiliki akses pengetahuan, kemahiran, perjalanan hidup, dan orientasi masa depan. Teori ini kemudian disederhanakan bahwa penjabaran pengetahuan akan dicapai melalui pendidikan. Setiap kemahiran ditentukan oleh tingkat keterampilan yang ditekuni. Perjalanan hidup pada dasarnya merupakan apresiasi tentang pengalaman yang dihadapi oleh seseorang dan orientasi masa depan banyak ditentukan oleh kemajuan kerja.

Pandangan tentang kompetensi juga dikemukakan oleh Roger dalam Alimin, (2004:39) 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. Sudirman (2003:12), memberikan ciri-ciri lain yang menandai karyawan yang produktif, yaitu:

1. Cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat;
2. Kompetensi secara profesional;
3. Memahami pekerjaan;
4. Belajar dengan cerdas, menggunakan logika, efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan;
5. Selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti;
6. Dianggap bernilai oleh atasannya;
7. Memiliki catatan prestasi yang baik;
8. Selalu meningkatkan diri.

Penilaian kompetensi mengacu kepada standar kompetensi jabatan karyawan yang mempertimbangkan bahwa dalam menjamin pemahaman tentang kompetensi yang dimilikinya,

maka diperlukan standar kompetensi meliputi: pengetahuan, keterampilan, dan sikap, ketiga elemen tersebut diyakini mempengaruhi kinerja karyawan yang akan diuraikan berikut ini:

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah suatu proses dari penyelenggaraan sistem pendidikan nasional yang bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa sebagai modal dasar dari pembangunan manusia Indonesia yang berkualitas. Pengetahuan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang individu sumberdaya manusia berdasarkan jenjang pendidikan yang dimiliki, dan disiplin ilmu yang ditekuni, yang membentuk suatu wawasan pengetahuan yang komprehensif dalam membentuk sikap dan karakter dalam mencapai tujuan organisasi. Hasan (2003) mengemukakan pentingnya pengetahuan dalam peningkatan sumber daya manusia sangat diperlukan. Mengingat pengetahuan memberikan andil didalam melakukan pemberdayaan organisasi atau pemberdayaan masyarakat. Pengetahuan tidak terlepas dari tiga unsur yaitu: Jenjang pendidikan yang ditamati, latar belakang pendidikan yang dimiliki, dan disiplin ilmu yang ditekuni.

2. Keterampilan

Keterampilan adalah suatu upaya untuk meningkatkan kinerja. Keterampilan diadakan sebagai suatu kegiatan penyelenggaraan yang terjadwal dan memiliki materi pembelajaran atas kegiatan keterampilan yang dilakukan oleh suatu organisasi. Menurut Widya (2004:66) bahwa keterampilan adalah suatu penyelenggaraan kegiatan untuk memberikan pemahaman tentang pengetahuan terhadap suatu kegiatan pelaksanaan tugas dan fungsi bidang kerja yang ditekuninya. Keterampilan pada dasarnya suatu pengertian yang tidak dapat dipisahkan sebagai suatu keterkaitan yang saling mendukung, biasanya kegiatan pendidikan dan latihan juga diartikan sebagai kegiatan penataran, yang bertujuan untuk meningkatkan potensi pengetahuan, keahlian dan penguasaan dalam praktek suatu kegiatan pelaksanaan tugas dan fungsi dari suatu unit kerja.

3. Sikap (Sifat-Sifat Pribadi)

Menurut Wahid (2004) bahwa sikap adalah seseorang yang dapat merencanakan pekerjaan yang akan dilaksanakan mampu mengembangkan dan melaksanakan pekerjaan sesuai rencana yang disusun dengan penuh tanggung jawab, menyusun laporan dari pekerjaan yang dihasilkan, mampu melakukan pengembangan diri, disiplin dan mandiri. Selanjutnya menurut sifat-sifat pribadi (*personal attributes*) merupakan karakteristik dan kualitas seseorang yang di bawa ke tempat kerja seperti kejujuran, empati, stamina, dan lain-lain.

Gaya Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan merupakan terjemahan dari "*leadership*" yang berasal dari leader yang artinya pemimpin, ketua, kepala. Banyak definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para pakar sesuai dengan perspektif individu masing-masing dari aspek yang paling menarik dari berbagai fenomena kepemimpinan yang ada. Menurut Tead, Terry, Hoyt dalam Kartini Kartono (2003) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. menurut (Nurkolis, 2006) gaya kepemimpinan adalah "pola tingkah laku yang lebih disukai oleh seorang pimpinan dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi para pekerja". Sedangkan Menurut (Miftah Thoha, 2010) gaya kepemimpinan merupakan "norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mempengaruhi orang lain". Dengan demikian beberapa unsur yang tercakup dalam pengertian kepemimpinan adalah:

1. Merupakan proses kegiatan yang dilakukan oleh seseorang.
2. Kemampuan mempengaruhi orang lain atau bawaan untuk bertindak sesuai dengan keinginan yang menggerakkan dengan dilandasi kesadaran atau tanpa paksaan.
3. Adanya upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama dan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang.

Kepemimpinan secara teoritis dapat dibedakan menjadi tiga pola dasar kepemimpinan, yang secara rinci masih dapat dijabarkan menjadi delapan jenis gaya kepemimpinan. (Hadari Nawawi, 2005). Tiga pola dasar kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Gaya mengutamakan pelaksanaan tugas. Dengan gaya ini diasumsikan bahwa tugas pemimpin adalah mendorong agar setiap anggota melaksanakan tugas masing-masing secara maksimal. Pemimpin menaruh perhatian yang besar dan keinginan yang kuat terhadap aksitugas oleh setiap anggota. Pemimpin kurang memperhatikan cara pelaksanaannya dan kurang perhatian kepada hasil kerja yang akan dicapai.
2. Gaya mengutamakan kerja sama. Dengan gaya ini pemimpin mengutamakan kerja sama, yang berarti mementingkan hubungan manusiawi antara anggota lembaga. Pemimpin menaruh perhatian yang luar biasa besarnya dalam menciptakan hubungan kerja sama antar sesama pimpinan unit, pimpinan dengan anggota dan antar sesama anggota lembaga dan ini berakibat melemahnya perhatian terhadap pelaksanaan tugas dan hasil yang akan dicapai.

3. Gaya mengutamakan hasil. Kepemimpinan dengan gaya ini yaitu mementingkan hasil yang dapat dan harus dicapai setiap anggota lembaga dalam melaksanakan kerja atau kegiatan tertentu. Pemimpin sangat memerhatikan hasil yang maksimal. Hasil tersebut menggambarkan tingkat produktifitas seseorang, tanpa mempersoalkan cara mencapainya. Produk seseorang merupakan satu-satunya ukuran prestasinya, meskipun bukan karyanya sendiri.

Tiga dasar kepemimpinan diatas, dalam proses kepemimpinan secara operasional berlangsung serentak, akan tetapi selalu menunjukkan kecenderungan salah satu yang dominan. Akan tetapi salah satunya tidak menghilangkan pola yang lain, hingga posisinya sebagai penunjang.

Indikator Gaya Kepemimpinan menurut Kartono (2008: 34) menyatakan sebagai berikut :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan Komunikasi Adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

Motivasi

Motivasi kerja adalah merupakan bagian dari manajemen (fungsi manajemen) yang berbeda pada tahapan penggerakan, yaitu setelah perencanaan, pengorganisasian, kemudian motivasi. Oleh sebab itu dapat ditegaskan adalah merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi. Robbins (2002) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Supardi dan Anwar (2004) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Sejalan dengan itu maka Alex S. Nitisemito (1996) memberikan beberapa cara dalam memotivasi kerja pegawai adalah gaji yang cukup, memperhatikan kebutuhan rohani, sekali-kali perlu menciptakan suasana santai, harga diri perlu mendapat perhatian, tempatkan karyawan pada posisi yang tepat, berikan kesempatan untuk maju, perasaan aman menghadapi masa depan perlu mendapat perhatian, usahakan pegawai mempunyai loyalitas, sekali-kali para pegawai perlu diajak berunding, pemberian insentif yang terarah, dan fasilitas yang menyenangkan.

Ciri-ciri orang yang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi adalah lebih suka menetapkan sendiri tujuan prestasinya, lebih suka menghindari tujuan prestasi yang mudah dan sukar, artinya lebih menyukai tujuan yang sesuai dengan kemampuannya, lebih menyukai balikan (feed back) yang cepat dan efisien mengenai prestasi mereka, suka tanggung jawab pemecahan masalahnya.

Arep Ishak dan Tanjung Hendri (2003) menyatakan bahwa manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya.

Dalam hal ini motivasi dapat menjadi instrumen yang mengarahkan tindakan-tindakan apa yang harus dilakukan oleh seseorang agar tujuan dapat di capai dengan melakukan kegiatan yang bermanfaat dan menyisihkan tindakan yang kurang bermanfaat diharapkan tujuan dapat di capai dengan efektif.

Kinerja

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Bambang Kusriyanto dalam Mangkunegara (2005:9) definisi kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga per satuan waktu (lazimnya per jam).

Kinerja adalah kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi. Unsur penting dalam kinerja pekerjaan adalah :

- a) Tugas fungsional, berkaitan dengan seberapa baik seorang pegawai menyelesaikan seluk-beluk pekerjaan, termasuk penyelesaian aspek-aspek teknis pekerjaan.
- b) Tugas perilaku, berkaitan dengan seberapa baik pegawai menangani kegiatan antar pesona dengan anggota lain organisasi, termasuk mengatasi konflik, mengelola waktu, memberdayakan orang lain, bekerja dalam sebuah kelompok dan bekerja secara mandiri.
- c) Kinerja Ivancovich (2003:14-15) merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta dan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu untuk melaksanakan sesuatu tugas dan pekerjaan. Kesediaan dan keterampilan tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Pengukuran kinerja merupakan langkah yang harus dilakukan untuk memacu kinerja organisasi. melalui pengukuran ini, tingkat pencapaian kinerja dapat diketahui pengukuran merupakan upaya membandingkan kondisi riil suatu objek dan alat ukur. Pengukuran kinerja merupakan suatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input*, proses, *output*, *outcome*, *benefit* maupun *impact*.

Pengukuran kinerja adalah tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada perusahaan. Hasil pengukuran tersebut digunakan sebagai umpan balik yang memberikan informasi tentang prestasi, pelaksanaan suatu rencana dan apa yang diperlukan perusahaan dalam penyesuaian-penyesuaian dan pengendalian (Dalam Mangkunegara, 2006:42)". Menurut Hasibuan (2003:56) faktor-faktor yang berperan sebagai kinerja pegawai terdiri dari :

- a) Kuantitas Kerja merupakan keseluruhan peralatan produksi maupun pekerjaan yang akan dipergunakan dan dilakukan.
- b) Kualitas kerja merupakan pencapaian pekerjaan yang dihasilkan.
- c) Disiplin kerja merupakan sikap/perilaku kejiwaan dari seseorang atay sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mamtuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Lokasi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *non-eksperimen eksploratif* yang bersifat komparatif dan dikaitkan dengan penelitian korelasional. Penelitian ini rencana akan dilakukan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Instansi/dinas bagian terkait yaitu pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng dalam hal ini jumlah pegawai sebanyak 50 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng sebanyak 50 orang. Dengan metode pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam usaha untuk memperoleh data beserta keterangan yang lengkap dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap hal-hal yang dianggap perlu dan berkaitan dengan objek penelitian.
2. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung.
3. Kuisisioner yaitu responden dari pihak-pihak instansi yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Instrumen Penelitian memiliki dua macam yaitu Uji Validitas dan Uji Realibilitas. Pengujian validitas data digunakan untuk menguji validitas dari instrument yang akan digunakan

dalam penelitian, pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir setelah dikurangi dengan item yang diuji. Validitas akan dihitung dengan menggunakan total koefisien korelasi dengan taraf signifikan sebesar 0,05 (5%). Perhitungan validitas data ini diolah dengan program SPSS. Hasil perhitungan ditunjukkan pada nilai *corrected item total correlation*. Jika nilai *corrected item total correlation* > 0,3 maka item dinyatakan valid. Pengujian reliabilitas instrument dengan konsistensi dengan teknik Alpha Cronbach, Sedangkan untuk memeriksa reliabilitas instrumen metode yang sering digunakan adalah koefisien alpha cronbach. Dimana dikatakan reliabel bila $\alpha > 0,6$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penelitian.

Berikut ini hasil pengujian validitas:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian	Corrected Item-Total Correlation	r Product Moment r table (n = 50; $\alpha 0,05$)	Keterangan
Kinerja 1	0,931	0,278	Valid
Kinerja 2	0,920	0,278	Valid
Kinerja 3	0,901	0,278	Valid
Kinerja 4	0,866	0,278	Valid
Kinerja 5	0,880	0,278	Valid
Kinerja 6	0,893	0,278	Valid
Kinerja 7	0,900	0,278	Valid
Kinerja 8	0,794	0,278	Valid
Kinerja 9	0,875	0,278	Valid
Kinerja 10	0,919	0,278	Valid
Kinerja 11	0,923	0,278	Valid
Kompetensi 1	0,887	0,278	Valid
Kompetensi 2	0,937	0,278	Valid
Kompetensi 3	0,927	0,278	Valid
Kompetensi 4	0,920	0,278	Valid
Kompetensi 5	0,897	0,278	Valid
Kompetensi 6	0,894	0,278	Valid

Gaya Kepemimpinan 1	0,931	0,278	Valid
Gaya Kepemimpinan 2	0,920	0,278	Valid
Gaya Kepemimpinan 3	0,901	0,278	Valid
Gaya Kepemimpinan 4	0,866	0,278	Valid
Gaya Kepemimpinan 5	0,880	0,278	Valid
Motivasi 1	0,893	0,278	Valid
Motivasi 2	0,875	0,278	Valid
Motivasi 3	0,972	0,278	Valid
Motivasi 4	0,879	0,278	Valid
Motivasi 5	0,878	0,278	Valid
Motivasi 6	0,850	0,278	Valid
Motivasi 7	0,890	0,278	Valid
Motivasi 8	0,876	0,278	Valid

Sumber: Hasil Analisis, 2018

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel, maka diperoleh nilai r hitung dari kedua puluh pernyataan berada antara 0,794 sampai 0,979, dimana nilai r hitung $>$ nilai r tabel, untuk $n = 50$ pada taraf $\alpha 0,05$ diperoleh r tabel = 0,278. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa semua butir pernyataan pada kuisisioner adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Hasil uji validitas instrumen dari variabel kinerja diperoleh nilai *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) antara 0,794-0,931 atau r hitung $>$ r tabel 0,278. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (sahih). Hasil uji validitas instrumen dari variabel Kompetensi diperoleh nilai *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) antara 0,887-0,937 atau r hitung $>$ r tabel 0,278. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel Kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (sahih). Hasil uji validitas instrumen dari variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh nilai *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) antara 0,866-0,931 atau r hitung $>$ r tabel 0,278. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (sahih). Hasil uji validitas instrumen dari variabel Motivasi diperoleh *nilai Corrected Item Total Correlation* (r hitung) antara 0,850-0,893 atau r hitung $>$ r tabel 0,278. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (sahih).

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's alpha	r _{tabel}	Status
Kinerja Pegawai	0,936	0,60	Reliabel
Kompetensi	0,826	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,787	0,60	Reliabel
Motivasi	0,835	0,60	Reliabel

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2018

Dari tabel pengujian reliabilitas dengan metode Alpha cronbach dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas hitungan apabila dibandingkan dengan koefisien hasil hitungan tabel ternyata R hitung > R tabel. Karena Koefisien reliabilitas pengujian lebih besar daripada Koefisien reliabilitas tabel maka dapat disimpulkan bahwa instrument terbukti reliabel. Dari hasil pengolahan data pada uji reabilitas ini diperoleh nilai koefisien reabilitas (*Cronbach's Alpha*) untuk variabel kinerja 0,936, variabel Kompetensi 0,826, variabel Gaya Kepemimpinan 0,787 dan variabel Motivasi 0,835. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0,60 (Sunyoto, 2011:68). Dengan membandingkan nilai koefisien reabilitas dengan nilai r_{tabel} 0,60 menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian adalah reliabel karena nilai koefisien realibilitas masing-masing variabel lebih besar dari akumulatif r_{tabel}.

Tabel 3
Hasil Pengujian Koefisien-Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R. Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.662	.1345

Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kep, Kompetensi

Dependent Variabel : Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Analisis Data, 2018

Berdasarkan hasil pengujian determinasi tersebut pada tabel, dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R Square) adalah 0,663. Angka koefisien determinasi ini menyatakan bahwa variabel kompetensi, gaya kepemimpinan dan motivasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng memberikan kontribusi sebesar 66,3% bagi kinerja

pegawai, sedangkan sisanya sebesar 33,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis secara Serempak (Uji F)

Pengujian secara serempak bertujuan untuk melihat pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng dengan melihat nilai F-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara serempak. Hasil pengujian dilakukan dengan program SPSS yang hasilnya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4
Pengujian secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	117,457	3	39.152	21.630	000 ^a
	Residual	59,733	47	1.810		
	Total	77,189	50			

a. *Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kep, Kompetensi*

b. *Dependent Variabel : Kinerja Pegawai*

Sumber: Hasil Analisis Data, 2018

Data pada tabel menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh adalah 21.630, sedangkan F-tabel ($df_1=3$; $df_2=47$; $\alpha=0,05$) diperoleh 2,78 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian, nilai F-hitung $>$ F-tabel atau $21.630 > 2,78$ yang berarti berpengaruh signifikan pada tingkat *alpha* yang sangat kecil (0%). Dengan hasil ini, maka dapat disimpulkan bahwa secara serempak variabel kompetensi, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng, Hasil pengujiannya dapat dilihat melalui nilai t-hitungnya, sedangkan untuk melihat

besarnya pengaruh digunakan angka beta atau *standardized coefficient*. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	.981	.701		1.265	.202
	Kompetensi	.285	.059	.398	2,126	.045
	Gaya Kepemimpinan	.389	.166	.478	2.339	.000
	Motivasi	.333	.078	.269	2.298	.004

a. *Dependent Variabel: Kinerja Pegawai*

Sumber: Data Diolah, 2018

Berdasarkan pengujian secara parsial seperti pada tabel menunjukkan bahwa variabel kompetensi, gaya kepemimpinan dan motivasi secara individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng. Hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung > t-tabel yakni 1,265 diperoleh dari df $\alpha=0,05$ N50-3-1) dan juga dapat diketahui melalui tingkat signifikansinya dimana pada kolom sig.probabilitas pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi <0,05 yaitu variabel gaya kepemimpinan dengan t-hitung 2.339 >1,265 atau signifikansi 0,000 < 0,05, motivasi dengan t-hitung 2.298 >1,265 atau signifikansi 0,004 < 0,05, dan kompetensi dengan t-hitung 2,126 >1,265 atau signifikansi 0,045 < 0,05. Dari ketiga variabel bebas tersebut, yang memberikan pengaruh paling dominan adalah variabel Gaya Kepemimpinan.

Selanjutnya dapat pula diketahui hasil persamaan regresi linier berganda dan model penelitian ini adalah $Y = 0,981 + 0,285 X1 + 0,389 X2 + 0,333 X3$.

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut di atas, maka dapat diinterpretasi sebagai berikut:

- Konstanta (b0)= 0,981 yang menunjukkan bahwa jika tidak ada kompetensi, gaya kepemimpinan dan motivasi maka kinerja pegawai akan konstan.
- b1 = 0,285, yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng, Hal ini berarti semakin baik kompetensi pegawai, maka kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng cenderung baik.

- c. $b_2 = 0,389$, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan, maka kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng cenderung meningkat.
- d. $b_3 = 0,333$, yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi maka kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng cenderung meningkat.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel yang signifikan tersebut, ternyata variabel gaya kepemimpinan yang mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng karena diperoleh angka beta atau *standardized coefficient* yang lebih besar dari variabel lainnya.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng

Kompetensi adalah pembekalan secara teknis yang akan meningkatkan keterampilan dan skill pegawai akan berpengaruh sangat besar terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng. Kompetensi sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya, yakni: Indikator dari Kompetensi adalah: 1). Mampu mengemban tugas dan pekerjaan, 2). Pengetahuan mendalam tentang tugas, 3). Efektif dan Efisien, 4). Memahami standar dan prosedur tugas, dan 5). Berorientasi pada proses dan hasil, kelima indikator tersebut memberikan kontribusi yang berbeda dalam membentuk variabel kompetensi. Indikator pembentuk utama variabel kompetensi adalah indikator X2.1 yaitu Mampu mengemban tugas dan pekerjaan dengan nilai rata-rata 4,77 sedangkan indikator berorientasi proses dan hasil yaitu X2.5 dengan nilai rata-rata 4,29, sehingga perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai dapat meningkat pula. Meskipun demikian, kelima indikator dari variabel kompetensi tersebut, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan nilai r -hitung $>$ r tabel yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi merupakan faktor penting dan menempati urutan ketiga dalam peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng. Oleh karena itu, kompetensi masih perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng. Hasil

penelitian ini telah membuktikan bahwa kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng yang berarti semakin tinggi kompetensi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi pula. Penelitian ini juga membuktikan penelitian yang dilakukan oleh M. Iqbal (2005) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa, setiap organisasi membutuhkan SDM yang berkompeten dan profesional dalam mencapai Visi serta mampu melaksanakan misi organisasi, Terlebih lagi temuan peneliti bahwa ketika kompetensi pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng semakin tinggi, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Oleh karena itu, strategi peningkatan kompetensi sumber daya manusia untuk dapat memenuhi tantangan peningkatan perkembangan yang semakin pesat, efisien dan produktif, perlu dilakukan secara terus menerus, sehingga menjadikan sumber daya yang produktif (Sedarmayanti, 2004).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng

Gaya kepemimpinan sebagai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng menggambarkan bahwa ternyata gaya kepemimpinan berperan penting terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng. Peningkatan pendidikan sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya: 1) Kemampuan mengambil keputusan, 2) Kemampuan komunikasi, 3) Kemampuan mengendalikan bawahan; dan 4) Kemampuan mengendalikan emosional. Keempat indikator tersebut memberikan kontribusi yang berbeda dalam membentuk variabel gaya kepemimpinan. Indikator pembentuk utama variabel yang dominan adalah X2.2 kemampuan komunikasi dengan nilai rata-rata 4,87 sedangkan indikator kemampuan mengendalikan emosional yaitu X2.4 dengan nilai rata-rata sebesar 4,35, sehingga perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai dapat meningkat pula. Meskipun demikian, keempat indikator dari variabel pendidikan tersebut, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan nilai r -hitung > r tabel yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dan menempati urutan pertama dalam peningkatan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng perlu dipertahankan terutama pada indikator kemampuan komunikasi dan kemampuan mengambil keputusan bagi

pegawai, sedangkan indikator kemampuan mengendalikan bawahan dan kemampuan mengendalikan emosional masih perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng dapat ditingkatkan di masa akan datang.

Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa pendidikan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng yang berarti semakin baik gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai akan semakin baik pula. Penelitian Menon 2006 Kepemimpinan mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Gaya mengutamakan kerjasama. Dengan gaya ini pemimpin mengutamakan kerjasama, yang berarti mementingkan hubungan manusiawi antara anggota lembaga pemimpin menaruh perhatian yang luar biasa besarnya dalam menciptakan hubungan kerjasama antar sesama pimpinan unit, pimpinan dengan anggota dan antar sesama anggota lembaga dan ini berakibat melemahnya perhatian terhadap pelaksanaan tugas dan hasil yang akan dicapai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng

Motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dalam diri untuk peningkatan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng, Ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang searah antara motivasi dengan kinerja pegawai, dalam arti jika semakin baik motivasi maka kinerja pegawai juga akan cenderung meningkat. Besarnya pengaruh motivasi sangat ditentukan oleh peran indikator yang membentuknya, 1). Hubungan dengan rekan kerja dan atasan, 2) Lingkungan kerja, 3) Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, 4) Fasilitas Penunjang pekerja sesuai dengan kebutuhan, 5) Gaji dan Pemberian Tunjangan. Kelima indikator tersebut memberikan kontribusi yang berbeda dalam membentuk variabel motivasi. Indikator yang dominan membentuk variabel motivasi adalah X3.5 yaitu gaji dan pemberian tunjangan dengan nilai rata-rata 4,52 sedangkan indikator fasilitas penunjang pekerja sesuai dengan kebutuhan dengan nilai rata-rata sebesar 4,5, sehingga perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai dapat meningkat pula. Meskipun demikian, keempat indikator dari variabel motivasi tersebut, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ yang berarti setiap butir

pernyataan dari variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel. Dengan demikian, keempat indikator tersebut perlu diefektifkan lagi pelaksanaannya guna menunjang peningkatan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi merupakan faktor penting dan menempati urutan kedua dari ketiga variabel yang diteliti dalam peningkatan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng, oleh karena itu, motivasi masih perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng dapat ditingkatkan di masa akan datang.

Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja-kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng yang berarti semakin baik motivasi maka kinerja pegawai akan semakin baik pula. Penelitian ini juga membuktikan penelitian yang dilakukan oleh Sirajuddin (2010) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suryani dan Mulyanto (2015), bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD di lingkup Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kecamatan Karang pandan Kabupaten Karanganyar.

Hal-hal di atas sejalan dengan pendapat Purwanto (2006), bahwa secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Dari penjelasan di atas dapat diartikan bahwa kepuasan kerja yang ada pada pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugasnya, hal ini dikarenakan karena adanya pemenuhan kebutuhan keberadaan, kebutuhan berhubungan dan kebutuhan pertumbuhan yang diberikan dengan baik oleh instansi tempatnya bekerja. Pada motivasi kerja, instansi memberikan system penggajian yang dianggap cukup untuk memenuhi kebutuhan pada para pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng, sehingga pegawai yang memiliki kompetensi sesuai yang diharapkan maka akan meningkatkan pula kinerjanya.

2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng. Sehingga bila gaya kepemimpinan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng. Sehingga pegawai yang memiliki motivasi yang baik mempunyai kecenderungan untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Kompetensi, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng, berdasarkan hasil pengolahan data penelitian pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng, dapat dilihat dari Hasil analisis yang menghasilkan nilai koefisien determinasi (R^2). memberikan kontribusi sebesar 66,3% bagi kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 33,7%, Ini berarti bahwa variabel kompetensi, gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan dapat menjelaskan variabel yang mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantaeng, dan masih banyak dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

REFERENSI

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung. Refika Aditama
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Adi dan Purwanto. 2006. Analisis Pengaruh Implementasi Relationship Marketing Di Sebuah Penyedia Jasa Internet Di Karanganyar Pada Kepuasan Pelanggan, Loyalitas Pelanggan dan Kualitas Pelayanan. *Fokus Manajerial*, Vol 4, No 1, hal 14-22.
- Alimin, Zaenal (2004) Orientasi Pendidikan Kebutuhan Khusus: <http://www.ultraguest.com/view/1206334701>
- Arep, Ishak. Tanjung, Hendri. 2003. *Manajemen Motivasi*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Grasindo. Cetakan Keenam, Penerbit : PT. Bumi Aksara.
- Arif S. Sudirman. (2003). *Media Pendidikan Pengertian, Pengembangan dan Pemanfaatannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hasan, Ani m. 2003. Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Pendidikan*. Jakarta: Diknas
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2005. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah Edisi Ketujuh*, Bumi Aksara, Jakarta

- Harmilia, H., Gunawan, G., & Ilham, I. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor KPU Kabupaten Takalar. *YUME: Journal of Management*, 1(1).
- Iskandar, I., Umar, A., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 1(1).
- John M. Ivancevich (2003). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jakarta: Penerbit Erlangga
- Kartini Kartono. 2003. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Kartini Kartono. 2008. *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- M. Iqbal Hasan. 2005. "Pokok–Pokok Materi Statistik 2". PT. Bumi Aksara. Jakarta. Cetakan ketiga.
- Mulyanto dan Eny Dwi Suryani, 2010, Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, Budaya Kerja, Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Guru SD di Kabupaten Karanganyar)", STIE AUB Surakarta.
- Nawawi Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nasri, H., Tamsah, H., & Firman, A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan, terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 103-120.
- Nitisemito, Alex.S.(1996). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nia, N., Umar, A., & Idris, I. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi terhadap Implementasi Penyusunan Anggaran Berbasis Kinerja pada Dinas Kominfo Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 1(1).
- Nurkolis. (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Robbins. P.S. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Liberty. Yogyakarta.
- Sulaiman, Wahid. 2004. *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Supardi dan Anwar. 2004. *Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Puri Arsita Anam.
- Sunyoto, Danang. 2011. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yogyakarta : CAPS.
- Terry, George, 2005, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: PT, Bumi Aksara

Thoha, Miftah, 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta : Rajawali Pers

Widya, dan, Donni Juni (2004), *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung.