

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINEJRA PEGAWAI PADA  
KANTOR KECAMATAN MAKASSAR KOTA MAKASSAR**

***The Influence of Leadership, Competency and  
Compensation to Employee Performance at Makassar  
District Office in Makassar City***

**Nimrod Sembe**

*Kelurahan Maradekayya, Pemkot Makassar*

*Email : [nimrod.sembe@gmail.com](mailto:nimrod.sembe@gmail.com)*

**Hasmin Tamsah**

*STIE Nobel Makassar*

*Email : [hasmintamsah@gmail.com](mailto:hasmintamsah@gmail.com)*

**Gunawan Bata Ilyas**

*PPs STIE Amkop Makassar.*

*Email: [fadelgun@yahoo.co.id](mailto:fadelgun@yahoo.co.id)*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi terhadap terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar, baik secara parsial maupun secara simultan.

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini menggunakan teknik angket atau kuisisioner. Pertanyaan yang digunakan dapat dikatakan valid apabila korelasinya (r) melebihi 0,3. Pengujian Cronbach Alpha digunakan untuk menguji tingkat keandalan (reliability) dari masing-masing variabel. Apabila nilai cronbach alpha semakin mendekati 1 mengidentifikasi bahwa semakin tinggi pula konsistensi reliabilitasnya. Analisis regresi berganda dilakukan dengan Annova yakni dengan output SPSS 16.00. Syarat ini digunakan untuk menentukan korelasi antara variabel bebas, yakni Kepemimpinan (X1) Kompetensi (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja (Y). Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar selama 3 bulan. Adapun sumber data dalam penelitian ini yaitu berupa data sekunder yang bersumber dari informasi di intansi tempat penelitian, jurnal-jurnal ilmiah dan buku-buku yang berkaitan dengan obyek penelitian dan data primer diperoleh secara langsung dari responden atau yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar; 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar; 3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar; dan

4) Kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Kompetensi, Kompensasi, Kinerja.

### **ABSTRACT**

*Primary data collection in this study uses a questionnaire or questionnaire technique. The question used can be said to be valid if the correlation (r) exceeds 0.3. Cronbach Alpha testing is used to test the reliability of each variable. If the cronbach alpha value gets closer to 1, it identifies that the higher the consistency of reliability. Multiple regression analysis was carried out with Annova with SPSS 16.00 output. This requirement is used to determine the correlation between independent variables, namely Leadership (X1) Competence (X2) and Compensation (X3) on Performance (Y). This research was carried out at the Makassar City Office of Makassar District for 3 months. The data source in this study is in the form of secondary data sourced from information in the research place, scientific journals and books relating to the object of research and primary data obtained directly from the respondents or the sample in this study. Data analysis in this study uses multiple linear regression analysis.*

*The results of the study show that 1) Leadership has a positive and significant effect partially on the employees performance at Makassar District Office of Makassar City; 2) Competence has a positive and significant effect partially on the employees performance at Makassar District Office of Makassar City; 3) Compensation has a positive and partially significant effect on the employees performance at Makassar District Office of Makassar City; and 4) Leadership, competence and compensation have a positive and significant effect simultaneously on employee performance at Makassar District Office of Makassar City.*

**Keywords :** Leadership, Competence, Compensation, Performance.

## PENDAHULUAN

Rendahnya kinerja akan berdampak kurang baiknya pelayanan publik. Salah satu tolak ukur keberhasilan organisasi adalah kinerja pegawai. Menurut Uno (2007) Kinerja pegawai yang dimaksud adalah hasil kerja pegawai yang terefleksi dalam cara merencanakan dan melaksanakan segala tugas yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta profesional pegawai dalam proses pekerjaan. Sementara menurut Mangkunegara (2006) kinerja adalah hasil kerja hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

Mengingat pentingnya Sumber Daya Manusia dalam organisasi, mengelola sumber daya ini juga merupakan bagian penting dari manajemen. Salah satu aspek kunci dari pekerjaan manajemen yang terkait dengan Sumber Daya Manusia adalah aspek yang terkait dengan kinerja karyawan dan pengelolaan divisi manajemen dikenal sebagai manajemen kinerja. Kinerja sangat penting untuk semua organisasi baik organisasi pemerintah maupun non-pemerintah, karena kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan akan menentukan efektivitas organisasi. Di sisi lain, kinerja juga penting karena mencerminkan ukuran keberhasilan dalam elemen kepemimpinan dalam mengelola organisasi yang ada dan Sumber Daya Manusia dalam organisasi.

Menyadari akan kondisi yang demikian, maka untuk menghadapi serta mengantisipasi hambatan maupun tantangan yang akan didapatkan oleh suatu organisasi, maka harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan handal, serta mampu mengantisipasi setiap perubahan yang terjadi, bahkan mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat agar hasil yang dicapai dapat maksimal. Hal demikian terjadi pada lingkup Kantor Kecamatan Makassar, dimana instansi dihadapkan pada situasi kinerja pegawai yang terlihat belum maksimal dalam mendukung visi dan misi pemerintah Kota Makassar, khususnya pada Kantor Kecamatan Makassar.

Pada organisasi pemerintahan salah satunya pada Kantor Kecamatan Makassar, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan oleh pegawai dalam hal ini kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya yakni kepemimpinan (Nasri, et al. 2018; Kule, et al., 2018; Ismail, et al., 2018; Iskandar, et al., 2018; Haeruddin,

et al., 2016 dan Tamsah, 2016), kompetensi (Nasri, et al. 2018; Mariana, et al., 2018; Mahmud, et al., 2016 dan Gunawan, 2017) dan kompensasi (Mariana, et al., 2018; Kule, et al., 2018; dan Arifin, et al., 2018). Faktor yang pertama yakni kepemimpinan, dimana melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (Good Governance) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia (Istianto, 2009).

Kepemimpinan adalah faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi pencapaian organisasi karena kepemimpinan adalah kegiatan kunci di mana tujuan organisasi dapat dicapai. Secara umum, kepemimpinan didefinisikan sebagai proses yang mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu (Sunyoto, 2013). Dalam hal ini, Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai pemimpin dalam mengarahkan, mempromosikan, dan mengatur semua elemen dalam kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan yang menghasilkan kinerja karyawan maksimum. Dengan peningkatan prestasi pekerja berarti pencapaian kerja atau pekerja seseorang dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Disamping faktor kepemimpinan, kompetensi yang dimiliki oleh pegawai yang berada dalam suatu organisasi menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi. Menurut Noe (2002) bahwa kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas. Lako dan Sumaryati dalam Febriyanti, et al (2013) berpendapat bahwa berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai visi dan misinya secara berkelanjutan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Melihat fenomena Kepemimpinan dan kompetensi pada Kantor Kecamatan Makassar, tampak belum sesuai dengan diharapkan, sehingga kondisi ini diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam hal kepemimpinan, pegawai membutuhkan kepemimpinan yang baik untuk dapat memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja. Sebagaimana hasil pengamatan peneliti, kecenderungan sikap pegawai untuk senantiasa menunda pekerjaan menjadi

alasan karena kurangnya perhatian pimpinan. Pimpinan sebaiknya proaktif dalam mengingatkan pegawai yang cenderung menunjukkan penurunan kinerja. Disamping itu, permasalahan yang terjadi di Kantor Kecamatan Makassar adalah masih buruknya kinerja PNS diketahui dan masih tingginya persentase keterlambatan masuk kerja dan pelaksanaan tugas yang tidak sesuai standar. Hal ini tentunya menjadi penilaian bahwa pimpinan belum maksimal dalam mempengaruhi pegawai untuk menunjukkan kemampuan kerja terbaiknya demi mencapai tujuan organisasi.

Sebagaimana penelitian-penelitian sebelumnya mengemukakan bahwa kepemimpinan dan kompetensi dapat mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan. Tamsah (2016) dan Nasri, et al. (2018) dalam penelitian yang dilakukan menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. penelitian terbaru yang dilakukan Kule, et al. (2018) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dosen pada AMIK Luwuk Banggai. Lebih lanjut, menurut Ismail, et al. (2018) bahwa Peran Kepemimpinan sebagai Katalisator, Integrator dan berperilaku sebagai bapak perlu ditingkatkan. Sebagai leader dalam organisasi merupakan motor penggerak harus menegakkan ketegasan untuk mencapai visi dan misi organisasi.

Selanjutnya kompensasi juga turut mempengaruhi kinerja pegawai pada sebuah instansi. Menurut Umar (2007) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung perusahaan. Dengan adanya kompensasi yang memuaskan pegawai, tentunya memberikan pengaruh positif pada peningkatan kinerja pegawai. Hal tersebut juga didukung dari hasil penelitian Mariana, et al (2018) dan Kule, et al. (2018) yang menunjukkan adanya pengaruh kompensasi yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar.

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar.

## **KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Kinerja**

Setiap pegawai dalam suatu organisasi dituntut untuk mampu memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya yang dimilikinya. Menurut Wibowo, (2011) bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Handoko (2001) mengemukakan bahwa kinerja adalah proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Suntoro dalam Tika (2006) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

### **Kepemimpinan**

Pengertian kepemimpinan lebih jelasnya diuraikan oleh para ahli diantaranya yaitu Menurut Wahjosumidjo (2005) kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat- sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh. Selain itu, pandangan dari beberapa ahli tentang kepemimpinan yakni George R. Terry *dalam* Thoha, (2010) mengartikan bahwa Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan

tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Menurut Kartono (2003) mengemukakan bahwa kepemimpinan itu sifatnya spesifik, khas, diperlukan bagi situasi khusus. Sebab dalam satu kelompok yang melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, dan punya tujuan serta peralatan khusus, pemimpin kelompok dengan ciri-ciri karakteristiknya itu merupakan fungsi dari situasi khusus tadi. Jelasnya sifat-sifat utama dari pemimpin dan kepemimpinannya harus sesuai dan bisa diterima oleh kelompoknya, juga bersangkutan, serta cocok-pas dengan situasi dan zamannya.

### **Kompetensi**

Menurut Dharma (2005), bahwa istilah kompetensi mengacu pada dimensi perilaku dari sebuah peran perilaku yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan. Kompetensi mencakup karakteristik perilaku yang dapat menunjukkan perbedaan antara mereka yang berkinerja tinggi yang dalam konteks ini menyangkut prestasi.

Menurut Noe (2002) bahwa kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas. Adapun Boyatzis dalam Hutapea dan Thoha (2008) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

### **Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2011) menyatakan bahwa: "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan". Selanjutnya menurut Sastrohadiwiryo (2005) adalah: "Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan

tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

### **Penelitian Terdahulu**

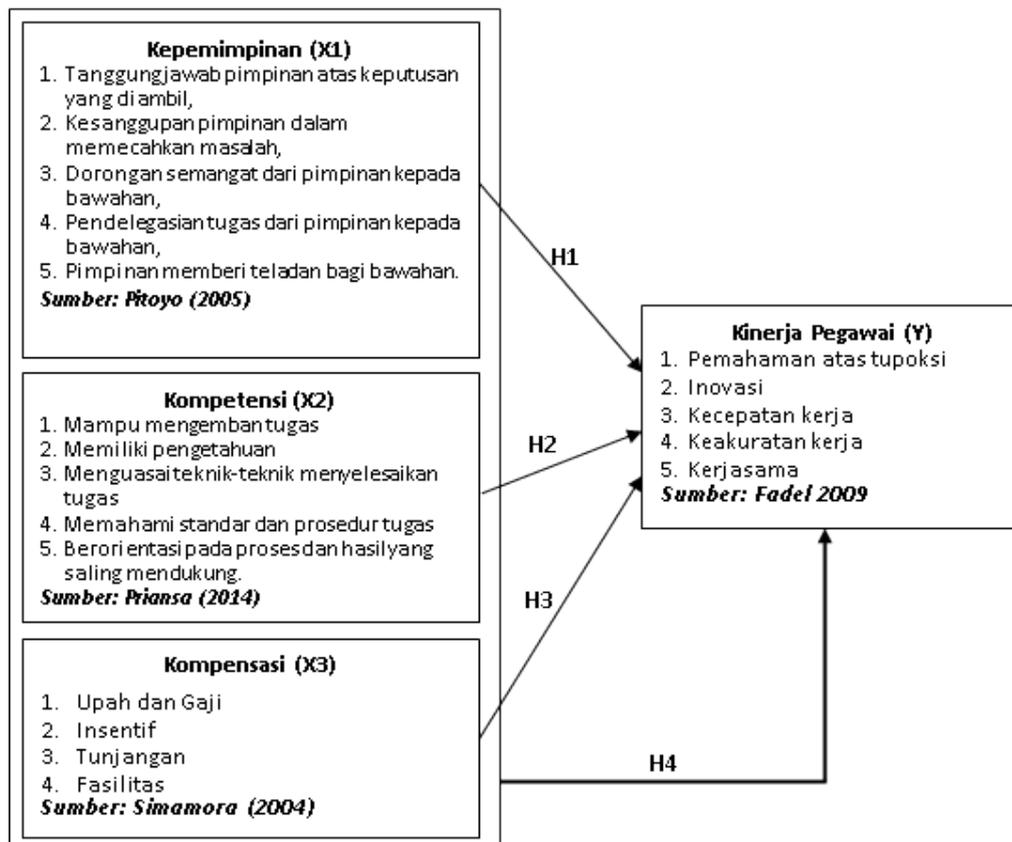
- A. Nasri *et al.* (2018) dengan judul penelitian "Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan, terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto". Hasil penelitian berdasarkan uji parsial membuktikan bahwa kompetensi dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.
- B. Mariana *et al.* (2018) dengan judul penelitian "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Bantaeng". Hasil penelitian yang telah dilakukan menyimpulkan bahwa kompensasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Bantaeng.
- C. Kule *et al.* (2018) dengan judul penelitian "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen Pada Amik Luwuk Banggai", menunjukkan hasil bahwa 1) Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Dosen pada AMIK Luwuk Banggai. 2) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Dosen pada AMIK Luwuk Banggai.
- D. Arifin *et al.* (2018) dengan judul penelitian "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Tingkat II Kabupaten Luwu". Hasil analisis menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Tingkat II Kabupaten Luwu.
- E. Ismail *et al.* (2018) dengan judul penelitian "Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan, dan Komitmen Moral terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Pallantikang Kabupaten Takalar". Hasil penelitian bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Pallantikang memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.
- F. Iskandar *et al.* (2018) dengan judul penelitian "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng". Hasil penelitian menunjukkan bahwa

kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng.

- G. Mahmud *et al.* (2016) dengan judul penelitian, “Pengaruh Kompetensi, Komitmen Individual dan Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SPN Batua Sulawesi Selatan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Polisi Negeri Batua.
- H. Haeruddin *et al.* (2018) dengan judul penelitian, “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bulukumba”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bulukumba.
- I. Tamsah (2016) dengan judul penelitian, “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya dan Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran pada SDIT Al-Fityan School Kabupaten Gowa”. Berdasarkan hasil analisis secara parsial diperoleh kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya semakin baik Kepemimpinan, maka semakin baik pula kinerja guru, sebaliknya, semakin tidak baik kepemimpinan maka semakin tidak baik pula kinerja Guru.
- J. Gunawan (2017) dengan judul penelitian, “*The Effect of Work Motivation, Work Discipline, and Competence on Employee Performance at the Department of Water Management, Mining and Energy Soppeng Regency*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng, 4) Motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PSDA, Penambangan dan Energi Kabupaten Soppeng.

### **Kerangka Pemikiran**

Berikut ini Model hubungan antara kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.



**Gambar 1.**  
**Kerangka Pemikiran**

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan topik, masalah, kajian teori, dan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar.
4. Kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar.

## **METODE PENELITIAN**

### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah pada Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar, yang terletak Jl. Gunung Latimojong Lr. 36 No. 1 Makassar. Penelitian dilaksanakan selama kurang lebih 3 (tiga) bulan.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar sebanyak 80 orang pegawai. Mengingat jumlah populasi relative kecil, sehingga sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan metode sensus/*total sampling*. Sehingga total sampel sebesar 80 responden.

### **Metode Pengumpulan Data**

Dalam teknik pengumpulan data penelitian, alat atau instrument yang digunakan berupa angket atau kuesioner yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket terstruktur atau angket dengan pertanyaan tertutup, yaitu sekumpulan pertanyaan yang disusun dengan jumlah alternatif jawaban, sehingga responden hanya dapat menjawab sesuai dengan alternatif jawaban yang tersedia.

### **Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Uji validitas bertujuan untuk melihat apakah instrumen (alat ukur) yang digunakan valid atau memang sesuai dengan variabel yang diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Kriteria yang digunakan untuk uji validitas adalah apabila nilai  $r \geq 0,30$  atau  $\text{sig} < 0,05$  dinyatakan valid. Sebaliknya apabila nilai  $r < 0,30$  atau  $\text{sig} \geq 0,05$  dinyatakan tidak valid. Adapun reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu instrument dikatakan reliable jika nilai Alpha-Cronbach  $> 0,6$ .

### Teknik Analisis Data

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan Model regresi linear berganda. Model regresi linier berganda ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Model ini mengasumsikan adanya hubungan satu garis lurus/linier antara variabel dependen dengan masing-masing prediktornya.

## HASIL

### Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi product moment kriteria pengujian yang digunakan pada instrumen yang dikatakan valid jika nilai  $r^3 > 0,30$  Sugiyono (2009). Hasil pengujian validitas pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1: Hasil Pengujian Validitas**

No	Variabel	Nomor Indikator	Nilai r hitung	Status
1	Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,822	Valid
		X1.2	0,746	Valid
		X1.3	0,810	Valid
		X1.4	0,695	Valid
		X1.5	0,853	Valid
2	Kompetensi (X2)	X2.1	0,659	Valid
		X2.2	0,718	Valid
		X2.3	0,562	Valid
		X2.4	0,712	Valid
		X2.5	0,673	Valid
3	Kompensasi (X3)	X3.1	0,831	Valid
		X3.2	0,873	Valid
		X3.3	0,684	Valid
		X3.4	0,844	Valid

4	Kinerja (Y)	Y.1	0,820	Valid
		Y.2	0,804	Valid
		Y.3	0,756	Valid
		Y.4	0,761	Valid
		Y.5	0,816	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2018.

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa hasil uji validitas pada masing-masing item/instrument tiap variabel pada penelitian ini, nilai  $r_{hitung} > 0,3$ . Artinya bahwa, keseluruhan *item/instrument* pada masing-masing variabel dinyatakan valid, sehingga data tersebut dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil pengujian reliabilitas pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2: Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabel $\geq 0,60$	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,804	0,60	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,716	0,60	Reliabel
Kompensasi (Y)	0,820	0,60	Reliabel
Kinerja (Z)	0,848	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2018.

Berdasarkan tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* berada antara 0,848 sampai dengan 0,716, yang dimana semua variabel lebih besar dari 0,6 pada taraf signifikan 0,05. Dengan demikian, keempat variabel penelitian ini dapat dinyatakan reliabel, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

### Hasil Analisis Regresi

Untuk menguji pengaruh pengembangan karir dan dukungan pimpinan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai di Kantor kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Parepare, hasilnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 3: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.555	1.613		.964	.338
Kepemimpinan (X1)	.417	.105	.390	3.971	.000
Kompensasi (X2)	.191	.079	.221	2.433	.017
Kompensasi (X3)	.446	.144	.305	3.099	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan tabel 3 di atas, maka dapat dinotasikan persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 1,555 + 0,417X_1 + 0,191X_2 + 0,446X_3 + e$$

Persamaan di atas memberikan makna sebagai berikut.

1. Konstanta (a) sebesar 1,555 menunjukkan bahwa ketika variable independent kepemimpinan ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ) dan kmpensasi ( $X_3$ ) konstan, maka rata-rata kinerja pegawai (Y) sebsar 1,555.
2. Koefisien regresi kepemimpinan ( $b_1$ ) sebesar 0,417, menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 konstanta pada variable kepemimpinan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,417, dengan asumsi variabel  $X_2$  dan  $X_3$  konstan. Koefisien regresi bernilai positif menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan, maka semakin baik kinerja pegawai.
3. Koefisien regresi kompetensi ( $b_2$ ) sebesar 0,191, menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 konstanta pada variable kompetensi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,191, dengan asumsi variabel  $X_1$  dan  $X_3$  konstan. Koefisien regresi bernilai positif menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi, maka semakin baik kinerja pegawai.

4. Koefisien regresi kompensasi ( $b_3$ ) sebesar 0,446, menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 konstanta pada variable kompensasi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,191, dengan asumsi variabel  $X_1$  dan  $X_2$  konstan. Koefisien regresi bernilai positif menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi, maka semakin baik kinerja pegawai.

#### **Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (uji-t)**

Untuk menguji hipotesis secara parsial dapat dilihat berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 4.15. Berikut disajikan uji hipotesis dalam penelitian ini :

1. Uji t pengaruh kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ )

Pada variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,971 dengan signifikansi  $t$  sebesar 0.000. Adapun  $t_{tabel}$  dalam penelitian ini yakni sebesar 1,665 ( $df = n-k$ , dimana  $n =$  jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel). Dikarenakan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,971 > 1,665$ ) atau signifikansi  $t$  lebih kecil dari 5% ( $0.000 < 0.05$ ), maka secara parsial kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Berdasarkan atas nilai koefisien *regresi standardize* (0,390) bertanda positif, mengindikasikan pengaruhnya positif. Artinya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan "Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar".

2. Uji t pengaruh kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ )

Pada variabel komunikasi ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,433 dengan signifikansi  $t$  sebesar 0.027. Adapun  $t_{tabel}$  dalam penelitian ini yakni sebesar 1,665 ( $df = n-k$ , dimana  $n =$  jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel). Dikarenakan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,433 > 1,665$ ) atau signifikansi  $t$  lebih kecil dari 5% ( $0,017 < 0,050$ ), maka secara parsial kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Berdasarkan atas nilai koefisien *regresi standardize* (0,221) bertanda positif, mengindikasikan pengaruhnya positif. Artinya kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan "Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar".

## 3. Uji t pengaruh kompensasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y)

Pada variabel kompensasi (X3) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,099 dengan signifikansi t sebesar 0.003. Adapun  $t_{tabel}$  dalam penelitian ini yakni sebesar 1,665 ( $df = n-k$ , dimana  $n =$  jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel). Dikarenakan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,099 > 1,665$ ) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ( $0.003 < 0.050$ ), maka secara parsial kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan atas nilai koefisien *regresi standardize* (0,305) bertanda positif, mengindikasikan pengaruhnya positif. Artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan "Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar".

**Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (uji-F)**

Untuk menguji hipotesis secara bersama-sama (simultan) variabel bebas yaitu kepemimpinan (X1), kompetensi (X2) dan kompensasi (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) digunakan uji F. Adapun hasil pengujian secara simultan dapat disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 4: Hasil Uji Hipotesis secara Simultan**

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	679.273	3	266.424	44.2	.000 <sup>a</sup>
				45	
Residual	388.927	76	5.117		
Total	1068.200	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)  
b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Kompetensi (X2), Kepemimpinan (X1)

Sumber: Data Primer diolah, 2018.

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.16, didapatkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 44,245 (signifikansi  $F = 0.000$ ). Adapun nilai  $F_{tabel}$  dalam penelitian ini yakni sebesar 2,72 ( $df_1 = n - k$  dan  $df_2 = k-1$ ). Dengan demikian,  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $44,245 > 2,72$ ) atau  $Sig. F < 5\%$  ( $0.000 < 0.050$ ). Dengan demikian,

dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas yang terdiri dari kepemimpinan (X1), kompetensi (X2) dan kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Hal ini berarti apabila kepemimpinan (X1), kompetensi (X2) dan kompensasi (X3) dapat ditingkatkan secara bersama-sama maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Begitupun sebaliknya jika kepemimpinan (X1), kompetensi (X2) dan kompensasi (X3) menurun secara bersama-sama maka akan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja.**

Berdasarkan hasil uji secara simultan dengan uji-F dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar. Artinya bahwa, apabila kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi pegawai naik secara bersama-sama, maka kinerja pegawai akan semakin naik, begitupun sebaliknya apabila kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi turun secara bersama-sama, maka kinerja pegawai juga akan semakin turun.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi juga ditentukan oleh kepemimpinan (Nasri *et al.* 2018; Kule *et al.*, 2018; Ismail *et al.*, 2018; Iskandar *et al.*, 2018; Haeruddin *et al.*, 2016 dan Tamsah, 2016), kompetensi (Nasri *et al.* 2018; Mariana *et al.*, 2018; Mahmud *et al.*, 2016 dan Gunawan, 2017) dan kompensasi (Mariana, *et al.*, 2018; Kule, *et al.*, 2018; dan Arifin, *et al.*, 2018) ketiga variabel tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan dari kinerja pegawai sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat sesuai dengan yang diharapkan. Dengan kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pimpinan instansi serta didukung dengan pemenuhan kompensasi dan pemberian Kompetensi pegawai untuk meningkatkan kompetensinya dalam penyelesaian tugas yang diberikan, maka seorang pegawai akan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik pula.

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja.**

Berdasarkan hasil uji secara parsial dengan uji-t dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar, yang artinya jika nilai kepemimpinan naik maka akan diikuti dengan naiknya kinerja pegawai, demikian sebaliknya jika nilai kepemimpinan turun maka akan diikuti dengan turunnya kinerja pegawai.

Beberapa peneliti sebelumnya juga telah melakukan penelitian yang temuannya sejalan dengan hasil penelitian ini, diantaranya penelitian yang dilakukan Nasri et al. 2018; Kule et al., 2018; Ismail et al., 2018; Iskandar et al., 2018; Haeruddin et al., 2016 dan Tamsah, 2016), kompetensi (Nasri et al. 2018; Mariana et al., 2018; Mahmud et al., 2016 dan Gunawan, 2017) dan kompensasi (Mariana, et al., 2018; Kule, et al., 2018; dan Arifin, et al., 2018 menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai atau karyawan.

Menurut George R. Terry dalam Thoha, (2010) mengartikan bahwa Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Sedangkan menurut Kartono (2003) bahwa kepemimpinan itu sifatnya spesifik, khas, diperlukan bagi situasi khusus. Sebab dalam satu kelompok yang melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, dan punya tujuan serta peralatan khusus, pemimpin kelompok dengan ciri- ciri karakteristiknya itu merupakan fungsi dari situasi khusus tadi. Dengan demikian, sikap dan pola pimpinan instansi akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi dan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja.**

Berdasarkan hasil uji secara parsial dengan uji-t dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar, yang artinya jika Kompetensi kerja pegawai naik maka akan diikuti dengan naiknya kinerja

pegawai, demikian sebaliknya jika Kompetensi kerja pegawai turun maka akan di ikuti dengan turunnya kinerja pegawai.

Beberapa peneliti sebelumnya juga telah melakukan penelitian yang temuannya sejalan dengan hasil penelitian ini, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh (Nasri et al. 2018; Mariana et al., 2018; Mahmud et al., 2016 dan Gunawan, 2017 menemukan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja pegawai atau karyawan.

Dharma (2005), bahwa istilah kompetensi mengacu pada dimensi perilaku dari sebuah peran perilaku yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan. Kompetensi mencakup karakteristik perilaku yang dapat menunjukkan perbedaan antara mereka yang berkinerja tinggi yang dalam konteks ini menyangkut prestasi. Selanjutnya menurut Noe (2002) bahwa kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja.**

Berdasarkan hasil uji secara parsial dengan uji-t dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar, yang artinya jika kompensasi yang diberikan kepada pegawai naik maka akan diikuti dengan naiknya kinerja pegawai, demikian sebaliknya jika kompensasi yang diberikan kepada pegawai turun maka akan di ikuti dengan turunnya kinerja pegawai.

Beberapa peneliti sebelumnya juga telah melakukan penelitian yang temuannya sejalan dengan hasil penelitian ini, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Mariana, et al., 2018; Kule, et al., 2018; dan Arifin, et al., 2018, menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru honorer tetapi tidak berpengaruh signifikan dengan indikator tertinggi adalah guru honorer ingin mendapatkan gaji-upah setiap bulannya, ingin mendapat bonus, mendapatkan penghargaan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Artinya pada saat pemberian atau pemenuhan kompensasi meningkat maka kinerja

pegawai juga meningkat dan bila kompensasi menurun maka kinerja pun akan menurun.

Menurut Menurut Sastrohadiwiryono (2005), kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adapun pengertian kompensasi menurut Mangkunegara (2006) menyatakan bahwa: "Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding".

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian, maka dihasilkan kesimpulan untuk menjawab tujuan penelitian sebagai berikut.

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar.
4. Kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar.

## **REFERENSI**

Arifin, A., Dammar, B., & Tamsah, H., 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Tingkat II Kabupaten Luwu. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 66-84.

Dharma, A. 2005. *Manajemen Prestasi Kinerja*. Jakarta: Rajawali.

Febriyanti, Anggita R., Hamidah Nayati U., dan Mochammad Soe'oe H. 2013. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) PG. Lestari Nganjuk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 1 No. 2 April 2013.

- Gunawan, B. I., 2017. The Effect of Work Motivation, Work Discipline, and Competence on Employee Performance at the Department of Water Management, Mining and Energy Soppeng Regency. *Jurnal Mirai Management*, 1(2), 227-237.
- Haeruddin, K., & Tamsah, H., 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 197-210.
- Handoko, T. Hani., 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 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).
- Ismail, I., Gunawan, B. I., & Tamsah, H., 2018. Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan, dan Komitmen Moral terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Pallantikang Kabupaten Takalar. *YUME: Journal of Management*, 1(1).
- Istianto, Bambang. 2009. *Manajemen Pemerintahan Dalam Persepektif Pelayanan Publik*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Kartono, Kartini. 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kule, Y., Ilyas, G. B., & Tamsah, H., 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen Pada Amik Luwuk Banggai. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 221-239.
- Maddatuang, B. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH (DPKD) KABUPATEN GOWA. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 1(1), 78-90.

Mahmud, M., Hasmin, H., & Gunawan, G., 2016. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Individual dan Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SPN Batua Sulawesi Selatan. AKMEN Jurnal Ilmiah.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2006. Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Pen. PT Refika Aditama.

Mariana, N. N., Umar, A., & Tamsah, H., 2018. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Bantaeng. YUME: Journal of Management, 1(2).

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.

Noe, Raymon, dkk., 2004. Human Resource Management 5th edition, New York: MC Graw Hill.

Sastrohadiwiryo, B. S., 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Badan Penerbit Grasindo Gramedia.

Sunyoto, Danang. 2013. Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Prilaku Organisasional. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

Tamsah, H., 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya dan Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Guru dalam Pembelajaran pada SDIT Al-Fityan School Kabupaten Gowa. Jurnal Mirai Management, 1(1), 76-84.

Thoha, Miftah. 2010. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Thoha. Miftah, 2008. Kompetensi Plus. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Tika, P., 2006. Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.

Umar, Husein, 2007. Riset Sumber Daya Manusia, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Uno, Hamzah B. 2007. Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif. Jakarta: Bumi Aksara.

Wahjosumidjo, 2005. Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori dan Permasalahannya. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wibowo., 2011. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.