

Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Ilir

Ida Kartika^{*}, Muhammad Idris, Trisniarty Adjeng Moelyati³

Universitas Muhammadiyah Palembang

Penulis Korespondensi: sungailebung12@gmail.com*,

idrismuhammad727@gmail.com, trisniartyadjengmoelyat@yahoo.com

Informasi Artikel:

Received: 13 Juni 2024, Accepted: 28 Juni 2024, Published: 30 Mei 2024

Abstract

This study aims to determine leadership, work motivation, and Competency in employee performance at the Ogan Ilir Regency Transportation Office. The object of this study is an employee of the Ogan Ilir Regency Transportation Office. The research method used is associative research using primary and secondary data. The population in this study was 179 employees at the Ogan Ilir Regency Transportation Office; the sample was taken using the Slovin formula, so the number of samples used was 128 employees. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of this study showed that 1) simultaneously, Leadership, Work Motivation, and Competency have a significant effect on the performance of employees of the Ogan Ilir District Transportation Office. 2) Leadership has a significant effect on the performance of employees of the Ogan Ilir District Transportation Office. 3) Work Motivation does not have a significant effect on the performance of employees of the Ogan Ilir Regency Transportation Office. 4) Competency has a significant effect on the performance of employees of the Ogan Ilir Regency Transportation Office.

Keywords: Leadership, Motivation, Competence, Employee Performance

1. Pendahuluan

Organisasi adalah serangkaian karakteristik deskriptif dari kondisi dalam lingkungan organisasi yang mempunyai tiga sifat, yaitu: relatif tetap selama periode tertentu, berbeda antara kerja satu dengan kerja lainnya, serta mempengaruhi perilaku orang yang berada di lingkungan kerja tersebut (Indrasari, 2017). Organisasi bisnis maupun organisasi publik yang bekinerja unggul memandang sumber daya manusia sebagai aset penting yang tidak mudah ditiru oleh pesaing.

Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yaitu sumber daya manusia dan sumber daya non manusia, yang termasuk sumber daya non manusia adalah modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lainlain. Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat mencapai kinerja yang maksimal diperlukan

perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut (Susan, 2019). Setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi agar dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Dalam sisi perilaku keorganisasian, maka organisasi yang baik tentu adalah organisasi yang mampu menyatukan seluruh manusia yang ada di dalamnya menjadi sumber daya potensial dan mampu bekerjasama dengan baik.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi (Moehariono 2015:95). Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2016:189).

Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Ilir merupakan bagian dari Pemerintahan Kabupaten Ogan Ilir Provinsi Sumatera Selatan. Dinas Perhubungan Ogan Ilir memiliki tugas untuk menyelenggarakan urusan kebijakan perhubungan atau transportasi untuk daerah Kabupaten Ogan Ilir Provinsi Sumatera Selatan. Hasil observasi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Ilir, menunjukkan data capaian kinerja program, hal ini dapat dilihat pada Tabel 1 berikut :

Tabel 1. Capaian Kinerja Program Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Ilir

Indikator	Tahun 2022		%	Tahun 2023		%
	Target	Realisasi		Target	Realisasi	
Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	5.442.064.719	4.468.292.548	82%	6.610.407.130	5.899.985.367	89,25%
Program Penyelenggaraan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan (LLAJ)	331.779.400	289.565.000	87%	3.560.525.750	2.027.263.921	66,63%

Sumber : Bagian Perencanaan Dishub Ogan Ilir, 2022 & 2023

Capaian kinerja secara kualitatif dari segi pelayanan yang menjadi tugas dari Dinas Perhubungan adalah melakukan layanan keur kendaraan, pelayanan keur kendaraan dilakukan oleh UPTD PKB. Capaian target yang diharapkan program penunjang urusan Pemerintah Daerah Kabupaten pada Tahun 2022 hanya dapat terealisasi 82% (dari target Rp. 5.442.064.719 realisasi hanya Rp. 4.468.292.548). Program penyelenggaraan lalu lintas dan angkutan jalan (LLAJ) hanya dapat terealisasi 87% (dari target Rp. 331.779.400 realisasi hanya Rp. 289.565.000), dan pada Tahun 2023 masing masing program hanya terealisasi sebesar 89.25% untuk Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah dan 66.63% untuk Program penyelenggaraan lalu lintas dan angkutan jalan (LLAJ).

Kinerja pegawai yang kurang optimal dalam memenuhi capaian kinerja program Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Ilir, berdasarkan hasil riset pendahuluan menunjukkan adanya indikatosi dari beberapa faktor, yaitu mengenai fenomena kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi. Fenomena kepemimpinan, ditunjukkan oleh adanya masalah ketidakadilan, karena pimpinan terkadang memberikan tugas dan tanggung jawab kepada pegawai tidak berdasarkan tupoksi, sering terjadi di lapangan bahwa tumpang tindih pekerjaan dikarenakan asas suka dan tidak suka. Pimpinan cenderung memberikan arahan dan informasi kepada pegawai secara tidak lengkap dan kurang jelas sehingga petunjuk yang diberikan harus

dipikirkan sendiri oleh pegawai, dan mengakibatkan hasilnya menjadi tidak sesuai dengan harapan, karena salah tafsir informasi yang mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak efektif dan efisien. Perilaku pimpinan yang semena-mena tersebut, memperburuk peran pimpinan sebagai katalisator, karena tindakan pimpinan justru menjadi pemicu turunnya semangat kerja pegawai, sebab merasa kecewa dengan perlakuan pimpinan.

Fenomena motivasi kerja, menunjukkan adanya masalah hubungan dengan rekan kerja dan atas, karena di Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Ilir terdapat hubungan yang renggang diantara beberapa pegawai dengan rekan kerja maupun dengan atasan, karena adanya persaingan internal dalam memperebutkan jabatan struktural di lingkungan instansi. Lingkungan kerja yang menjadi tidak kondusif akibat orang-orang yang tidak saling mendukung satu sama lain, mengakibatkan semangat kerja sebagian pegawai menurun, karena merasa tersisihkan oleh persaingan. Bahkan dalam sistem pemberian tunjangan yang terlalu terikat dengan peraturan dan jabatan struktural tertentu, mengakibatkan pegawai yang berprestasi sekalipun harus berlapang hati untuk memperoleh tunjangan pegawai yang lebih rendah sekalipun dengan golongan kerja yang sama.

Fenomena kompetensi, dapat terlihat dari gambaran banyaknya jumlah pegawai dengan tingkat pendidikan SLTA, mengakibatkan keterbatasan sumber daya manusia (SDM) yang rata-rata berpendidikan SMA dan sedikitnya pegawai berpendidikan Strata 1 ke atas, akan berdampak pada capaian kinerja pegawai yang tidak optimal. Bahkan Pegawai berpendapat bahwa ada beberapa rekannya yang tidak mengetahui prosedur kerja yang tepat, seperti dalam kepengurusan administrasi program yang didasarkan oleh Juknis (petunjuk teknis) tidak terstruktur dan salah format, sehingga harus dilakukan revisi ulang dan mengambat berjalannya program. Selain itu program kerja yang dilaksanakan oleh pegawai fungsional yang terlibat tidak terampil dalam melaksanakan program kerja di lapangan, sehingga realisasi capaian kinerja program tidak terpenuhi. Diantara pegawai terdapat beberapa pegawai yang memiliki sikap negatif dalam melaksanakan pekerjaannya, karena merasa keberatan dengan pemberian tanggung jawab dan pekerjaan yang dianggap tidak sesuai tupoksi.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Ilir.

2. Kajian Pustaka

2.1 Kinerja Pegawai

Arianty (2014), menyatakan kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dapat dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan Mangkunegara (2017:21), menyatakan kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan/sekelompok orang dalam organisasi, yang sesuai dalam mencapai tujuan organisasi.

Kasmir (2016:189), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Robbins (2016:260), menyatakan indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai, meliputi : kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.

2.2 Kepemimpinan

Rohadin (2021), menyatakan kepemimpinan yang dikenal juga dengan istilah *leader* adalah tentang bagaimana mempengaruhi orang lain, bawahan atau pengikut agar mau mencapai tujuan yang diinginkan sang pemimpin. Sedangkan Teguh (2022), menyatakan kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan benar, meningkatkan komitmen dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama yang ditetapkan organisasi.

Syafei (2016), menjelaskan secara garis besar indikator kepemimpinan terbagi atas delapan indikator, yaitu: bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tujuan, katalisator, menciptakan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi, dan bersikap menghargai.

2.3 Motivasi Kerja

Sembiring (2020), menyatakan motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

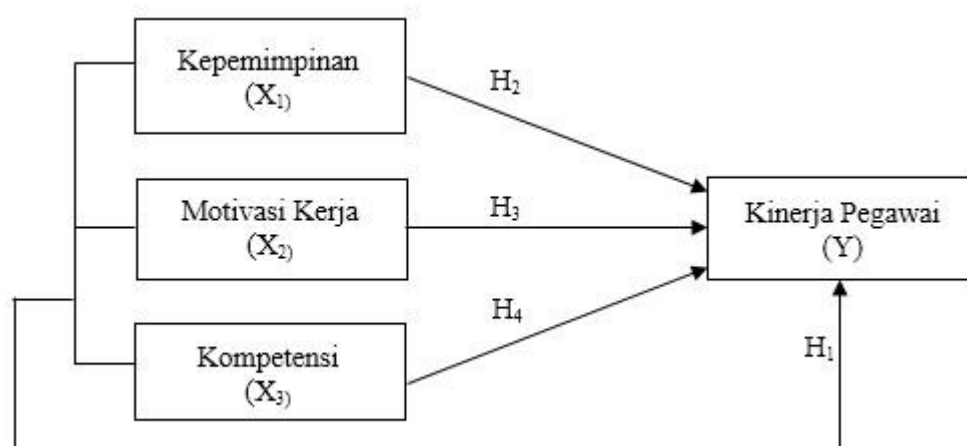
Herzberg (Sembiring, 2020), menyatakan indikator motivasi kerja terdiri dari beberapa aspek, yaitu : hubungan dengan rekan kerja dan atasan, lingkungan kerja, kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, dan pemberian tunjangan.

2.4 Kompetensi

Hutapea & Thoha (Manik, 2018), menyatakan 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. Sedangkan Elizar (2018), menyatakan kompetensi merupakan keahlian individual yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghasilkan sebuah produk atau jasa yang sesuai dengan standar yang diharuskan.

Rosmaini (2019), menyatakan indikator kompetensi terdiri dari beberapa indikator, yaitu: pengetahuan.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber : Peneliti, 2024

2.6 Penelitian Sebelumnya

Marjaya (2019), “Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang”. Hasil penelitiannya membuktikan kepemimpinan, motivasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Elizar (2018), “Pengaruh pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai”. Hasil penelitiannya membuktikan pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Trisno Wibowo K (2018), “Pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai”. Hasil penelitiannya membuktikan kepemimpinan, kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Metodologi Penelitian

3.1 Operasionalisasi Variabel

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

Variabel Penelitian	Pengertian Operasional	Indikator
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil karya setiap pegawai dari pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang merupakan hasil kemampuannya dan prestasi bagi setiap pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Ilir.	a) Kuantitas, b) Kualitas, c) Ketepatan Waktu.
Kepemimpinan (X₁)	Kemampuan pemimpin untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan, melakukan seni pekerjaan melalui orang lain untuk mencapai tujuan Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Ilir.	a) Bersifat adil, b) Memberikan sugesti, c) Katalisator.
Motivasi Kerja (X₂)	Suatu kebutuhan yang mendorong setiap pegawai untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Ilir.	a) Hubungan dengan rekan kerja dan atasan, b) Lingkungan kerja, c) Pemberian tunjangan.
Kompetensi (X₃)	Kemampuan setiap pegawai yang dapat terobservasi mencakup atas pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar performa yang ditetapkan Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Ilir.	a) Pengetahuan, b) Keterampilan, c) Sikap Kerja.

Sumber: Berdasarkan berbagai sumber, 2024.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019:81). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Ilir yang berjumlah 179 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Sugiyono, 2019:82). Pada penelitian ini sampel yang diambil berdasarkan teknik *Probability Sampling* dengan menggunakan sampel *Random Sampling*. Penelitian ini menggunakan sampel dengan taraf kesalahan sebesar 5% yang diukur berdasarkan rumus Slovin, sehingga dapat ditarik 128 responden yang digunakan sebagai sampel penelitian.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tambah Deskriptif statistic dan karakteristik responden

4.1 Deskriptif Karakteristik Responden

Analisis deskriptif dilakukan terhadap karakteristik responden (pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Ilir) dengan jumlah responden sebanyak 128 orang. Berikut ini masing-masing karakteristik tersebut, dapat dilihat pada Tabel 3 :

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Orang	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	85	66,4%
	Perempuan	43	33,6%
	Total	128	100%
Pendidikan	SMA	67	52,3%
	S1	49	38,3%
	S2	12	9,4%
	Total	128	100%
Masa Kerja	< 1 Tahun	0	0,0%
	1-3 Tahun	3	2,3%
	4-5 Tahun	42	32,8%
	> 5 Tahun	83	64,8%
	Total	128	100%

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Ilir yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 66,4% dan perempuan 33,6%. Adapun ditinjau dari segi pendidikan, pegawai yang berpendidikan SMA sebanyak 52,3%, Strata 1 sebanyak 38,3%, dan Strata 2 sebanyak 9,4%. Masa kerja pegawai terdiri dari 64,8% yang sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun, 32,8% sudah bekerja selama 4-5 tahun, dan hanya 2,3% yang baru bekerja selama 1-3 tahun.

4.2 Deskriptif Statistik

Pada tahap ini dilakukan analisis terhadap variabel penelitian berdasarkan jawaban yang diperoleh dari para pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Ilir, dengan jumlah responden sebanyak 128 pegawai. Berikut statistik deskriptif, dapat dilihat pada Tabel 4 :

Tabel 4. Hasil Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja Pegawai	128	1.00	5.00	2,5338	0,97752
Kepemimpinan	128	1.00	5.00	2,6542	1,08967
Motivasi Kerja	128	1.00	5.00	2,6905	1,21192
Kompetensi	128	1.00	5.00	2,7702	1,10021
Valid N (listwise)	128				

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa pada keseluruhan variabel, nampak variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai minimum 1 dan maksimum 5, serta nilai mean 2,5338 dan standar deviasi 0,97752. Variabel kepemimpinan (X1) memiliki nilai minimum 1 dan maksimum 5, serta nilai mean 2,6542 dan standar deviasi 1,08967. Variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai minimum 1 dan maksimum 5, serta nilai mean 2,6905 dan standar deviasi 1,21192. Variabel kompetensi (X3) memiliki nilai minimum 1 dan maksimum 5, serta nilai mean 2,7702 dan standar deviasi 1,10021.

4.1 Hasil Uji Instrument

4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dengan metode *Cronbach's Alpha* nilai r_{hitung} diwakili oleh nilai *Corrected ItemTotal Correlation*, dengan hasil pengujian pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel} (30-2)	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Pekerjaan yang pegawai hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditentukan instansi	0,893	0,361	Valid
	Setiap pegawai merasa mampu mencapai target yang ditetapkan instansi	0,901	0,361	Valid
	Pekerjaan yang pegawai hasilkan melampaui target yang telah ditetapkan instansi	0,796	0,361	Valid
	Setiap Pegawai dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi	0,794	0,361	Valid
	Pegawai berusaha melakukan pekerjaan sebaik mungkin	0,851	0,361	Valid
	Hasil kerja pegawai tidak mengecewakan instansi	0,903	0,361	Valid
	Setiap pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,882	0,361	Valid

Kepemimpinan (X ₁)	Setiap pegawai tidak menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0,800	0,361	Valid
	Setiap pegawai menyelesaikan pekerjaan pada batas waktu yang telah ditentukan instansi	0,807	0,361	Valid
	Pimpinan memberikan kesempatan pada semua pegawai untuk mengikuti seleksi jenjang kepegawaian sesuai dengan potensi yang dimiliki pegawai	0,786	0,361	Valid
	Pimpinan tidak membedakan antara pegawai yang satu dengan yang lain dalam memberikan tugas	0,910	0,361	Valid
	Pimpinan menerapkan aturan yang sama untuk semua pegawai	0,926	0,361	Valid
	Pimpinan mempunyai inisiatif yang tinggi dalam memberikan ide untuk meningkatkan hasil kerja	0,850	0,361	Valid
	Pimpinan pandai mengadakan pendekatan dalam upaya meningkatkan hasil kerja	0,936	0,361	Valid
	Pimpinan memberikan arahan-arahan dalam pekerjaan untuk hasil yang lebih baik	0,910	0,361	Valid
	Pimpinan mengawasi pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawainya	0,848	0,361	Valid
	Pimpinan memberikan informasi yang lengkap tentang petunjuk pelaksanaan kerja yang benar kepada semua pegawai	0,877	0,361	Valid
Motivasi Kerja (X ₂)	Pimpinan memberikan kewenangan bagi pegawainya dalam melaksanakan tugas	0,836	0,361	Valid
	Hubungan antar pegawai di tempat kerja terjalin dengan harmonis	0,553	0,361	Valid
	Hubungan antara pegawai dengan pimpinan di tempat kerja terjalin dengan harmonis	0,689	0,361	Valid
	Adanya hubungan yang saling mendukung antar pegawai maupun dengan pimpinan	0,911	0,361	Valid
	Lingkungan kerja di dalam instansi terasa nyaman	0,945	0,361	Valid
	Lingkungan kerja di dalam instansi terasa menyenangkan tanpa adanya persaingan	0,933	0,361	Valid

Kompetensi (X ₃)	Tersedianya fasilitas yang lengkap untuk mempelancar pekerjaan	0,923	0,361	Valid
	Instansi memberikan tunjangan yang sama bagi setiap pegawainya	0,903	0,361	Valid
	Instansi memberikan tunjangan keluarga bagi pegawainya	0,887	0,361	Valid
	Pegawai diberi tunjangan kinerja untuk meningkatkan kinerja	0,864	0,361	Valid
	Setiap pegawai memiliki pengetahuan yang sesuai dengan bidang kerjanya	0,582	0,361	Valid
	Setiap pegawai mengetahui petunjuk teknis yang tepat dalam melaksanakan pekerjaannya	0,625	0,361	Valid
	Setiap pegawai mengetahui tata cara pelaksanaan kerja yang tepat	0,649	0,361	Valid
	Setiap pegawai memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidang kerjanya	0,839	0,361	Valid
	Setiap pegawai terampil dalam melaksanakan program kerja	0,877	0,361	Valid
	Setiap pegawai mampu merealisasikan capaian kinerja program yang ditargetkan	0,821	0,361	Valid
	Setiap pegawai menyikapi pekerjaannya dengan positif tanpa adanya rasa keberatan	0,816	0,361	Valid
	Setiap pegawai mampu menanggapi dengan cepat dan tepat permintaan dan pertanyaan pihak yang membutuhkan	0,864	0,361	Valid
	Setiap pegawai siap dan bersedia untuk melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan meskipun tidak sesuai tupoksi	0,839	0,361	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel di atas, keseluruhan indikator yang digunakan pada setiap butir pertanyaan dalam variabel kinerja pegawai, kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompetensi dikatakan valid, karena keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel} (0,361)$.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, keseluruhan nilai variabel kinerja pegawai, kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini dikatakan reliabel, karena secara keseluruhan memiliki nilai $> 0,6$.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha Standard	Cronbach's Alpha Value	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,600	0,963	Reliabel
Kepemimpinan (X ₁)		0,970	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)		0,964	Reliabel
Kompetensi (X ₃)		0,938	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data, 2024

4.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data yang dimiliki berdistribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Asumsi normalitas dapat menggunakan uji sampel *Kolmogorov Smirnov* untuk menguji normalitas model regresi, dengan ketentuan jika signifikan $> 0,05$ maka variabel berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikan $\leq 0,05$ maka variabel berdistribusi tidak normal. Maka hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a	
	Df	Sig.
<i>Unstandardized Residual</i>	128	0,113

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan uji normalitas pada tabel di atas, dapat dilihat jika nilai signifikan $0,113 > 0,05$, maka dapat dipastikan model regresi memenuhi normalitas.

4.2.2 Uji Linearitas

Uji linieritas data bertujuan untuk mengetahui apakah dua atau tiga variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak linier secara signifikan. Hasil pengujian linieritas data dapat dilihat pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas

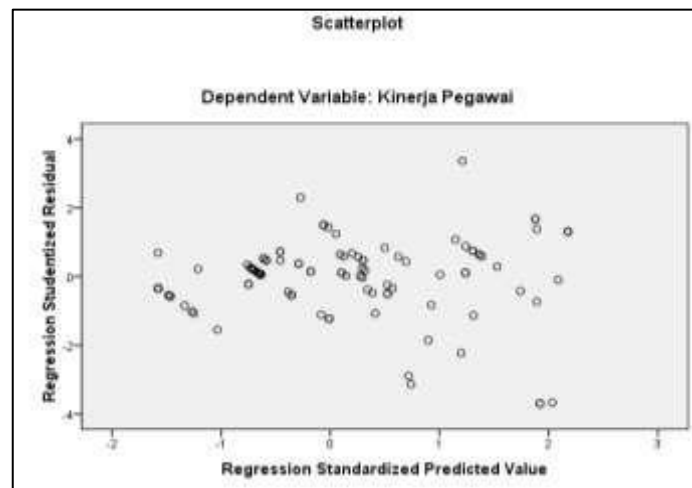
	Variabel	df	F	Sig.
<i>Linearity</i>	Kepemimpinan (X ₁)	1	924,043	0,000
	Motivasi Kerja (X ₂)	1	302,565	0,000
	Kompetensi (X ₃)	1	290,693	0,000

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan uji linieritas data pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai sig. kepemimpinan (X₁) sebesar 0,000, motivasi kerja (X₂) sebesar 0,000 dan kompetensi (X₃) sebesar 0,000, artinya nilai sig. $< 0,05$. Maka dapat disimpulkan jika antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang linier.

4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar *Scatterplot*, hal ini dapat dilihat pada Gambar berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan gambar di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak adanya gejala heteroskedastisitas yang dapat dilihat dari titik-titik tersebut tidak membentuk pola tertentu.

4.2.4 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau variabel independen, akan diukur keeratan hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat, pada Tabel 9 berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan (X_1)	0,202	4,953
Motivasi Kerja (X_2)	0,207	4,840
Kompetensi (X_3)	0,271	3,694

Sumber : Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan uji multikolinearitas pada tabel di atas, keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai $VIF < 10$, dan nilai $Tolerance > 0,1$, maka dapat dipastikan model yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas yang berarti.

4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui regresi antara variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Perhubungan Kabupaten Ogan Ilir. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 22.0, dengan hasil pada Tabel 10 berikut :

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,320	0,106		3,016	0,003
	Kepemimpinan (X ₁)	0,573	0,078	0,639	7,347	0,000
	Motivasi Kerja (X ₂)	0,109	0,069	0,135	1,569	0,119
	Kompetensi (X ₃)	0,145	0,067	0,163	2,167	0,032

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan hasil pengujian di atas, dapat disusun menjadi suatu persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut :

$$Y = 0,320 + 0,573 X_1 + 0,109 X_2 + 0,145 X_3$$

Dari persamaan tersebut, dapat di jelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 0,320 menunjukkan jika kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi tidak ada atau bernilai 0 (nol), maka kinerja pegawai akan bersifat tetap. Yaitu sebesar 0,320.
- 2) Nilai koefisien kepemimpinan sebesar 0,573 menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- 3) Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,109 menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- 4) Nilai koefisien kompetensi sebesar 0,145 menunjukkan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

4.4 Hasil Uji Hipotesis

4.4.1 Hasil Uji F

Uji F dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara simultan/bersama-sama terhadap variabel terikat, hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 11 berikut :

Tabel 11. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98,401	3	32,800	177,205	0,000 ^a
	Residual	22,952	124	0,185		
	Total	121,354	127			

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, menunjukkan nilai $F_{hitung} 177,205 > F_{tabel} 2,68$, dengan tingkat sig. $F 0,000 < 0,05$ (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Ilir.

4.4.2 Hasil Uji t

Uji t ini dimaksudkan untuk menguji variabel-variabel bebas secara parsial/individual terhadap variabel terikat, hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 10 sebelumnya. Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, dapat dilihat sebagai berikut :

- 1) Nilai $t_{hitung} 7,347 > t_{tabel} 1,979$, dengan tingkat sig.t $0,000 < 0,05$ (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh positif signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Ilir.
- 2) Nilai $t_{hitung} 1,569 < t_{tabel} 1,979$, dengan tingkat sig.t $0,119 > 0,05$ (signifikan), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya ada pengaruh positif tapi tidak signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Ilir.
- 3) Nilai $t_{hitung} 2,167 > t_{tabel} 1,979$, dengan tingkat sig.t $0,032 < 0,05$ (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh positif signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Ilir.

4.4.3 Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Ilir, dengan hasil pada Tabel 12 berikut :

Tabel 12. Hasil Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std Error Of The Estimate</i>
1	0,900 ^a	0,811	0,806	0,43023

Sumber : Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel di atas, diperoleh nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,806 atau 80,6%, artinya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi mampu memberikan sumbangan terhadap perubahan kinerja pegawai, dengan besarnya kontribusi yang disebabkannya sebesar 80,6%. Sedangkan sisanya sebesar 19,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini antara lain: disiplin kerja, loyalitas, lingkungan kerja, komitmen, kepuasan kerja, budaya organisasi, kepribadian, dan gaya kepemimpinan.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Ilir

Berdasarkan hasil analisis secara simultan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Ilir. Hal ini menunjukkan hubungan linier positif atau searah antara variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, yang mengartikan jika kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi semakin baik atau meningkat maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan nilai koefisien determinasi yang

menunjukkan kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi mampu memberikan sumbangan terhadap perubahan kinerja pegawai, dengan besarnya konstribusi yang disebabkan sebesar 80,6%.

Hasil ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016), yang menyebutkan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya meliputi kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi. Berdasarkan hasil penelitian yang membuktikan bahwa ada pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, terbukti secara teoritis.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Trisno Wibowo K (2018), dengan hasil penelitiannya yang membuktikan ada pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut dan penelitian ini dikatakan sejalan, karena sama-sama memperoleh hasil yang membuktikan ada pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

4.5.2 Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Ilir

Berdasarkan hasil analisis secara parsial yang telah dilakukan dalam penelitian ini, membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Ilir. Hal ini menunjukkan hubungan linier positif atau searah antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, yang mengartikan jika kepemimpinan semakin baik atau meningkat maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016), yang menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya meliputi kepemimpinan. Berdasarkan hasil penelitian yang membuktikan bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, terbukti secara teoritis.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmasari (2008), dan Fauzi (2018), dengan hasil penelitiannya yang membuktikan ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut dan penelitian ini dikatakan sejalan, karena samasama memperoleh hasil yang membuktikan ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

4.5.3 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Ilir

Berdasarkan hasil analisis secara parsial yang telah dilakukan dalam penelitian ini, membuktikan ada pengaruh positif tetapi tidak signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Ilir. Hal ini menunjukkan hubungan linier positif atau searah antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, yang mengartikan jika motivasi kerja semakin baik atau meningkat maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016), yang menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya meliputi motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang membuktikan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, terbukti secara teoritis.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fauzi (2018), dengan hasil penelitiannya yang membuktikan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut dan penelitian ini dikatakan sejalan, karena sama-sama memperoleh hasil yang membuktikan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

4.5.4 Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Ilir

Berdasarkan hasil analisis secara parsial yang telah dilakukan dalam penelitian ini, membuktikan ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Ilir. Hal ini menunjukkan hubungan linier positif atau searah antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai, yang mengartikan jika kompetensi semakin baik atau meningkat maka akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2016), yang menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya meliputi kompetensi. Berdasarkan hasil penelitian yang membuktikan bahwa ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, terbukti secara teoritis.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elizar (2018), dengan hasil penelitiannya yang membuktikan ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut dan penelitian ini dikatakan sejalan, karena sama-sama memperoleh hasil yang membuktikan ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan tersebut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Ilir.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Ilir.
3. Ada pengaruh positif tetapi tidak signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Ilir.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Ilir.

References

- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 144 -150.
- Elizar, H. T. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 46-58.
- Fauzi. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada unit SKT Brak BL 53 PT. *Management Analysis Journal*, 1-7.

- Ida Ayu Brahmasari, A. S. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 124-135.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Manik, Sudarmin, N. S. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 1-6.
- Moehariono. (2015). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen, J. (2016). *Manajemen*. Jakarta: Indeks. Cek nama lengkap Robbin
- Rohadin. (2021). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 10-23.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 952962.
- Syafei. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Teguh, Karya Pamungkas, F.A. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Jember. *Paradigma Madani*, 119-130.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

