

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA ARATUR SIPIL NEGARA PADA BIRO PEREKONOMIAN SEKRETARIAN PROVINSI LAMPUNG

.....
Citra Anggunsari, Pungky Nanda Raras, Dian Siska Lestari, Putrianti Rahayu dan M Oktavianur 1-9

PENGARUH E-COMMERCE, PRODUK REVIEW DAN INFLUENCER TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MELALUI MARKET PLACE SHOPEE

.....
Dini Wijayanti, Suhaimi, Nabilla Nur Arifin, Tina Miniawati Barusman dan Wenny Permata Sari 10-20

PENGARUH PROMOSI, KUALITAS PRODUK, KUALITAS LAYANAN TERHADAP MINAT MENABUNG DENGAN MEDIASI KEPERCAYAAN

(Studi Kasus: Nasabah PT Bank Negara Indonesia KCP Bandar Lampung)

.....
Dwi Yutika Maria, Bambang Sumbogo, Reffi Afriansyah, Andala Rama Putra Barusman dan Tri Putri Lestira Warganegara..... 21-32

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI LAMPUNG

.....
Eva Safitri, Saifur Rahman, Zsa Zsa Mayori, Heru Novendi, Hendri Dunan 33-42

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MEDIASI VARIABEL MOTIVASI KERJA PADA BANK SYARIAH INDOESIA KK TRISAKTI JAKARTA

.....
Sarfilianty Anggiani, Gundur Leo dan Andhatu Achsa 43-56

STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI YAYASAN INSAN MULIA SLEMAN

.....
Dita Oki Berliyanti dan Venantius Mardi Widyadmono 57-64

ANALISIS DETERMINAN CUSTOMER RETENTION PADA COFFE SHOP DI BANDUNG

.....
Marceilla Suryana dan Risal 65-74

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM IMPLEMENTASI PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS (Studi Kasus : pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Bandung)

.....
Rivan Sutrisno dan Endang Kristiawati 75-81

ANALISIS DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI VARIABEL MOTIVASI KERJA PADA RSIA RSIA ARIES JAKARTA BARAT

.....
Arif Zulkarnain dan Sartono 82-90

PENGARUH SUASANA TOKO DAN PENGALAMAN PELANGGAN TERHADAP INTENSITAS KUNJUNGAN KEMBALI PELANGGAN PADA TOKO GROSIR SUSU MILKY SOE

.....
Sri Vandayuli Riorini dan Deasy Aseanty 91-97

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 12	Nomor 1	Halaman 1 – 97	Bandar Lampung Maret 2023	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	-----------	---------	-------------------	------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 12, Nomor 1 – Maret 2023

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua)
Sri Utami Kuntjoro
Sinung Hendratno
Agus Wahyudi
Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung

Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261

Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)

Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung

Eva Safitri¹, Saifur Rahman², Zsa Zsa Mayori³, Heru Novendi⁴, Hendri Dunan⁵

¹Universitas Bandar Lampung

²Universitas Bandar Lampung

³Universitas Bandar Lampung

⁴Universitas Bandar Lampung

⁵Universitas Bandar Lampung

Corresponding e-mail: saifur.222101015@student.ubl.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menilai pengaruh kompetensi kepemimpinan dan staf terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun secara simultan. Riset ini memakai metode kuantitatif. Analisis regresi berganda dipakai untuk menganalisis data. Semua hipotesis yang diajukan bahwa kepemimpinan dan kompetensi pegawai berdampak yang baik terhadap kinerja pegawai, baik sebagian maupun secara bersamaan, didukung oleh temuan riset ini. Hal ini menampilkan bahwa kompetensi kepemimpinan dan staf sama-sama penting untuk kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja bisnis, kepemimpinan memainkan peran penting dalam seluruh upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin harus memberikan motivasi, berkomunikasi secara efektif, memperhatikan, dan menempatkan individu dari kekuatan masing-masing. Upaya peningkatan kompetensi pegawai yaitu dengan mengadakan pelatihan, bimbingan teknis, dan peningkatan pengetahuan dan keahlian terkait dengan tugas dan fungsi yang dimiliki, baik dalam bidang pendidikan informal maupun nonformal, agar selalu bekerja secara efektif dan efisien serta memiliki produktivitas yang tinggi, kualitas dan kuantitas tenaga kerja.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Kompetensi Pegawai, Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Organisasi pada dasarnya ialah sistem yang terbuka dan berkaitan dengan lingkungan yang stabil dalam mempertahankan kelangsungan dan mencapai tujuan organisasi. Di dalam setiap organisasi terdapat berbagai elemen seperti visi, misi, tanggung jawab, pembagian kerja, spesialisasi, dan interdependensi dan akhirnya secara keseluruhan ditopang oleh potensi sumber daya manusia (Barusman, 2014). Aparatur Sipil Negara (ASN) ialah pelaksana pemerintahan; dengan demikian, pengembangan staf sangat penting untuk menyelesaikan tanggung jawab organisasi. Pengembangan sumber daya manusia didalam suatu organisasi bertujuan untuk menuntun pegawai yang bekerja secara produktif, efektif, efisien serta profesional (Yuningsih, 2018). Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung (DPMPTSP) kinerja merupakan faktor kunci dalam pencapaian produktivitas hasil pekerjaan. Faktor-faktor lain yang berkaitan erat dengan pengembangan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi dalam organisasi yaitu seperti kepemimpinan dan kemampuan karyawan yang dapat memengaruhi kinerja pekerja berkualitas tinggi dan membantu mereka mencapai tujuan dan memenuhi tugas dan kewajiban mereka.

Kepemimpinan berdampak pada produktivitas pekerja. Kepemimpinan ialah perilaku yang bertujuan oleh seorang pemimpin untuk membujuk anggota kelompok untuk mencapai tujuan. Sebagaimana diantisipasi oleh organisasi, bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja anggotanya. Kepemimpinan sangat penting untuk meningkatkan kinerja di tingkat kelompok dan organisasi (Aisah, 2020).

Kompetensi ialah faktor kinerja karyawan lainnya. Hal ini mengandung arti bahwa setiap karyawan harus mampu, berpengetahuan, dan terampil untuk beroperasi dengan sukses dan efisien serta memiliki kualitas maupun kuantitas karyawan yang layak. Setiap karyawan juga dituntut untuk lebih baik dalam menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kompetensi ialah totalitas yang komprehensif dan koheren yang mendefinisikan potensi, pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai seseorang (Krisnawati dan Bagia, 2021).

Tujuan riset ialah untuk mengetahui, membuktikan dan menganalisis bahwa kepemimpinan dan kompetensi pegawai memiliki dampak terhadap kinerja pegawai pada Dinas PMPTSP Provinsi Lampung.

Kinerja

Kinerja adalah istilah yang merujuk pada seberapa baik seseorang atau suatu organisasi melaksanakan tugas atau pekerjaan yang telah ditugaskan. Istilah ini sering digunakan dalam konteks bisnis dan kerja, dan biasanya diukur dengan berbagai metrik kinerja, seperti produktivitas, kualitas hasil kerja, kecepatan, akurasi, dan efisiensi (Silaen *et al.*, 2020).

Kinerja pegawai adalah kemampuan atau keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan yang telah ditugaskan oleh perusahaan atau instansi tempat mereka bekerja. Evaluasi kinerja pegawai penting untuk memastikan bahwa karyawan mencapai standar kinerja yang ditetapkan, dan untuk membantu mereka meningkatkan kinerja mereka jika perlu. Pengukuran kinerja pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti dengan menggunakan sistem penilaian kinerja, umpan balik dari atasan atau rekan kerja, atau dengan mengukur hasil kerja yang dicapai. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai meliputi motivasi, kemampuan teknis, pengalaman, lingkungan kerja, dan dukungan tim (Abdurrahman, 2017). Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perusahaan dapat memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan, memberikan umpan balik yang konstruktif dan pengakuan atas kinerja yang baik, memberikan kesempatan untuk bekerja di berbagai proyek atau tugas, serta mengadopsi praktik-praktik bisnis yang lebih efektif (Soegoto dan Saleleng, 2015).

Penting juga untuk memperhatikan faktor-faktor non-kinerja, seperti kesehatan dan kesejahteraan mental karyawan, karena faktor-faktor ini dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Dalam hal ini, perusahaan dapat memberikan program kesejahteraan karyawan atau dukungan psikologis untuk membantu karyawan mengatasi stres dan tekanan yang mungkin dialami di tempat kerja (Pratiwi dan Rahayu, 2015)

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses memimpin, mengarahkan, dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Pemimpin bertanggung jawab atas pengambilan keputusan, mengelola sumber daya, dan menginspirasi bawahannya untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan tidak hanya terkait dengan posisi atau jabatan yang dimiliki, namun juga terkait dengan kemampuan individu dalam mempengaruhi orang lain. Seseorang dapat menjadi seorang pemimpin tanpa memiliki posisi formal atau jabatan tinggi dalam suatu organisasi (Fatokun *et al.*, 2010)

Kepemimpinan yang efektif melibatkan kemampuan untuk berkomunikasi dengan jelas dan efektif, memiliki visi yang jelas, mengambil keputusan dengan cepat dan tepat, dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin yang baik juga harus mampu mendengarkan dan memahami kebutuhan dan keinginan bawahannya, serta memberikan dukungan dan bimbingan yang dibutuhkan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Paracha *et al.*, 2012).

Kompetensi Pegawai

Kompetensi pegawai adalah kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi atau perusahaan. Kompetensi pegawai dapat terdiri dari keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, keterampilan manajerial, dan keterampilan lain yang diperlukan dalam lingkungan kerja (Ramdhan dan Abubakar, 2018). Keterampilan teknis adalah kemampuan pegawai untuk melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaannya, seperti pemrograman, desain grafis, analisis data, atau kemampuan teknis lainnya. Keterampilan interpersonal, di sisi lain, adalah kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain, seperti kemampuan komunikasi, kerja sama tim, dan negosiasi (Barusman, *et al.*, 2019). Keterampilan manajerial mencakup kemampuan untuk memimpin dan mengelola orang dan sumber daya, seperti kemampuan manajemen waktu, kemampuan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan evaluasi. Selain itu, kompetensi pegawai juga dapat mencakup sikap dan perilaku positif, seperti motivasi, kreativitas, kerja keras, ketelitian, dan tanggung jawab (Safitri, 2013).

Dalam dunia kerja, perusahaan atau organisasi dapat mengukur dan menilai kompetensi pegawai melalui berbagai cara, seperti penilaian kinerja, tes atau ujian, atau evaluasi secara berkala. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa pegawai memiliki kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik, dan juga untuk membantu mereka mengembangkan diri secara profesional (Kartika dan Sugiarto, 2016).

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif verifikatif. Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh perusahaan berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data. Sedangkan verifikatif pada dasarnya untuk menguji teori dengan menggunakan hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistika yang digunakan untuk menguji variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2016). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

dengan cara menyebarkan kuesioner dan dokumentasi. Populasi penelitian ini ialah seluruh pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung yang berjumlah 102 pegawai kemudian menggunakan Teknik total sampling atau strategi sampling komprehensif, sehingga seluruh populasi akan menjadi responden.

Dalam penelitian ini legitimasi atau validitas kuesioner dievaluasi dengan menggunakan uji validitas. Dari hasil uji validitas untuk setiap variabel kepemimpinan (X1), kompetensi pegawai (X2), dan kinerja pegawai (Y), butir pernyataan dalam kuesioner ini dinyatakan valid apabila memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ dan r -hitung $> r$ -tabel. Kuesioner ini berisi 10 item pernyataan dengan signifikansi $< 0,05$ dan r hitung $> r$ tabel.

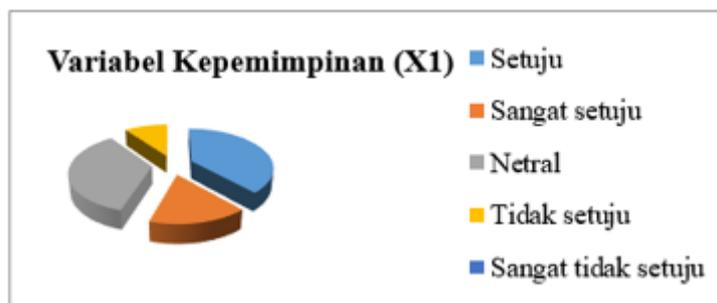
Penelitian ini mengukur indikasi kuesioner terhadap suatu variabel atau konstruk dengan menggunakan uji reliabilitas. Alpha Cronbach untuk (X1) ialah 0,876, kompetensi 0,892, dan kinerja staf sebesar 0,837. Skor Cronbach Alpha kuesioner lebih dari 0,60, menampilkan reliabilitas. Dengan demikian, semua item pernyataan menyediakan data yang konsisten.

Selanjutnya, penelitian ini menggunakan uji asumsi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pada penelitian ini dipakai satu variabel terikat dan satu atau lebih variabel bebas dalam analisis regresi linier berganda. Uji hipotesis juga diterapkan memakai uji T dan F dengan tingkat kepercayaan 95% atau ($\alpha = 0,05$). Koefisien determinasi (R^2) dipakai untuk mengetahui seberapa baik model menjelaskan fluktuasi variabel kinerja karyawan.

Hasil dan Pembahasan

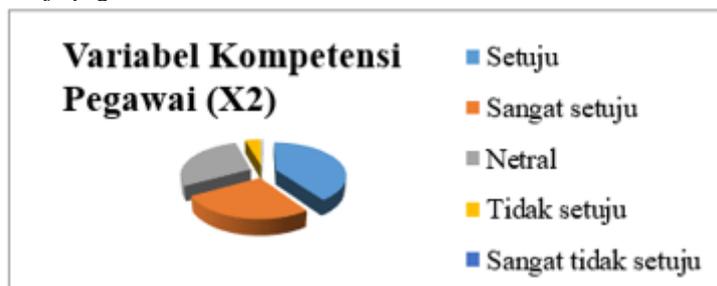
Analisis Deskriptif

Tanggapan Responden



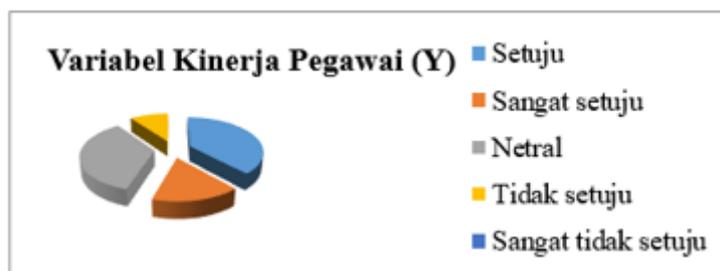
Gambar 1. Variabel Kepemimpinan

Berdasarkan data penyebaran kuisisioner diatas bahwa 10 pernyataan yang disebarkan ke 102 responden menjelaskan bahwa (X1) yang menjawab sangat setuju sebesar 41.8%, tidak setuju 5.88% dan netral 38.3% pernyataan yang paling berdampak yaitu sebesar 49.0%, pertanyaan kedua yang berdampak yaitu sebesar 45.1% dan pernyataan yang paling rendah yaitu sebesar 35.3%. Hal ini menunjukkan bahwa kedua indikator tersebut berdampak terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2. Variabel Kompetensi Pegawai

Berdasarkan data penyebaran kuisisioner diatas bahwa 10 pernyataan yang disebarkan ke 102 responden menjelaskan bahwa variabel (X2) yang menjawab sangat setuju sebesar 40.4%, tidak setuju 4.3% dan netral 28.8% pernyataan yang paling berdampak yaitu sebesar 43.1%, pertanyaan kedua yang berdampak yaitu sebesar 42.2% dan pernyataan yang paling rendah yaitu sebesar 32.4%. Hal ini menunjukkan bahwa kedua indikator tersebut berdampak terhadap kinerja pegawai.



Gambar 3. Variabel Kinerja Pegawai

Data penyebaran kuisioner diatas bahwa 10 pernyataan yang disebarakan ke 102 responden menjelaskan bahwa variabel (X2) yang menjawab sangat setuju sebesar 38.8%, tidak setuju 10.0% dan netral 35.3% pernyataan yang paling berdampak yaitu sebesar 43.1%, pertanyaan kedua yang berdampak yaitu sebesar 42.2% dan pernyataan yang paling rendah yaitu sebesar 32.4%. Hal ini menunjukkan bahwa kedua indikator tersebut berdampak terhadap kinerja pegawai.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel (X1, X2, X3)

Simbol Variabel	Variabel	Indikator	r_{hitung}	Sig	r_{tabel} $\alpha = 5\%$	Status
X1	Kepemimpinan (KEP)	KEP1	0.733**	0.000	0.1927	Valid
		KEP2	0.758**	0.000	0.1927	Valid
		KEP3	0.763**	0.000	0.1927	Valid
		KEP4	0.593**	0.000	0.1927	Valid
		KEP5	0.650**	0.000	0.1927	Valid
		KEP6	0.726**	0.000	0.1927	Valid
		KEP7	0.714**	0.000	0.1927	Valid
		KEP8	0.678**	0.000	0.1927	Valid
		KEP9	0.631**	0.000	0.1927	Valid
		KEP10	0.640**	0.000	0.1927	Valid
X2	Kompetensi Pegawai (KOP)	KOP1	0.804**	0.000	0.1927	Valid
		KOP2	0.821**	0.000	0.1927	Valid
		KOP3	0.699**	0.000	0.1927	Valid
		KOP4	0.699**	0.000	0.1927	Valid
		KOP5	0.812**	0.000	0.1927	Valid
		KOP6	0.590**	0.000	0.1927	Valid
		KOP7	0.723**	0.000	0.1927	Valid
		KOP18	0.623**	0.000	0.1927	Valid
		KOP9	0.734**	0.000	0.1927	Valid
		KOP10	0.667**	0.000	0.1927	Valid
		KP1	0.629**	0.000	0.1927	Valid

Y	Kinerja Pegawai (KP)	KP2	0.604**	0.000	0.1927	Valid
		KP3	0.612**	0.000	0.1927	Valid
		KP4	0.694**	0.000	0.1927	Valid
		KP5	0.621**	0.000	0.1927	Valid
		KP6	0.626**	0.000	0.1927	Valid
		KP7	0.716**	0.000	0.1927	Valid
		KP8	0.734**	0.000	0.1927	Valid
		KP9	0.697**	0.000	0.1927	Valid
		KP10	0.444**	0.000	0.1927	Valid

Sumber: Data diolah, 2023.

Kriteria valid dalam setiap butir pertanyaan memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dianggap valid. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator atau pernyataan pada variabel kepemimpinan (X1), Kompetensi Pegawai (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) layak sebagai alat ukur yang seharusnya menjadi fungsi ukurnya. Selain pengujian validitas instrumen penelitian, alat ukur juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama. Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui nilai koefisien *cronbach's alpha*. Apabila nilai koefisien *cronbach's alpha* lebih besar dari 0.60, maka secara keseluruhan pernyataan dinyatakan andal (reliabel). Hasil perhitungan dengan menggunakan metode *cronbach's alpha* dapat dilihat pada tabel berikut ini.

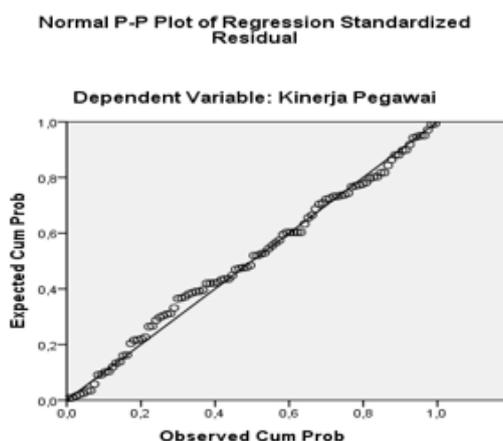
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Penelitian

No	Variabel	Simbol Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Item	Standar	Status
1	Kepemimpinan	X1	0,876	10	0.60	Reliabel
2	Kompetensi Pegawai	X2	0,892	10	0.60	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	Y	0.837	10	0.60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,876, variabel kompetensi pegawai dengan nilai sebesar 0,892 dan variabel kinerja pegawai dengan nilai 0,837. Dimana ketiga variabel yang diteliti memiliki nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,60 maka seluruh pernyataan pada kuisisioner penelitian dapat dikatakan reliabel. Artinya kuisisioner sebagai alat untuk mengukur variabel dalam penelitian ini menunjukkan konsistensi.

Uji Normalitas



Gambar 4. Hasil uji normalitas P-Plot

Berdasarkan gambar grafik P-Plot diatas dapat terlihat data (titik) menyebar pada area garis diagonal dan mengikuti garis diagonalnya. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah normalitas. Dengan demikian model regresi tersebut cukup baik karena telah memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,412	2,443		2,215	,029		
Kepemimpinan	,391	,090	,386	4,338	,000	,483	2,069
Kompetensi Pegawai	,423	,081	,463	5,195	,000	,483	2,069

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan table 3 diatas, estimasi model regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS menggunakan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$KP (Y) = 5,412 + 0,391KEP (X_1) + 0,423KOP (X_2)$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut :

- Konstanta = 5,412 dapat diartikan variabel kepemimpinan dan kompetensi pegawai dianggap sama dengan nol, maka variabel kepemimpinan dan kompetensi pegawai secara rata-rata akan memberikan kontribusi pada variabel kinerja pegawai sebesar 5,412.
- Koefisien variabel kepemimpinan (X_1) = 0,391 dapat diartikan variabel kepemimpinan mengalami kenaikan, sedangkan variabel kompetensi pegawai diasumsikan tetap, maka variabel kepemimpinan akan memberikan kontribusi pada variabel kinerja pegawai sebesar 0,391.
- Koefisien variabel kompetensi pegawai (X_2) = 0,423 dapat diartikan variabel kompetensi pegawai mengalami kenaikan, sedangkan variabel kepemimpinan diasumsikan tetap, maka variabel kompetensi pegawai akan memberikan kontribusi pada variabel kinerja pegawai sebesar 0,423.

Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya kontribusi variabel bebas kepemimpinan (X_1) dan kompetensi pegawai (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y) dapat dilihat dari besarnya koefisien determinasi ganda (R^2). Jika R^2 mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Hasil estimasi kedua model dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,788 ^a	,620	,613	3,443

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Pegawai, Kepemimpinan

Sumber: Data diolah, 2023.

Berdasarkan hasil uji diatas diketahui bahwa seluruh variabel bebas (kepemimpinan (X_1) dan kompetensi pegawai (X_2) secara serentak mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 62,0%. Dengan kata lain, variabel independen kepemimpinan (X_1) dan kompetensi pegawai (X_2) mampu menjelaskan besarnya variabel dependen kinerja pegawai (Y) sebesar 62,0%; sedangkan sisanya sebesar 38,0% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.

Table 5. Hasil uji f

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1917,730	2	958,865	80,883	,000 ^a
	Residual	1173,642	99	11,855		
	Total	3091,373	101			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Pegawai, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2023.

Pada tabel anova diperoleh nilai F hitung 80,883 > F tabel 3,94 dan signifikansi = 0,000 < 0,05 ini berarti kepemimpinan (X1) dan kompetensi pegawai (X2 secara bersama-sama membentuk model terbaik terhadap variabel dependen kinerja pegawai.

Uji Hipotesis secara Parsial

Dari hasil output kedua estimasi model yang dapat dilihat pada table 3, diketahui bahwa semua variabel independen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel independen dengan nilai sebagai berikut:

- Hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t-hitung > t-tabel (4,338 > 1.660) dengan signifikansi 0,000 < 0,050. Hasil tersebut dapat dimaknai bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian H₁ diterima atau terdukung.
- Hubungan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t-hitung > t-tabel (5,195 > 1.660) dengan signifikansi 0,000 < 0,050. Hasil tersebut dapat dimaknai bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H₂ diterima atau terdukung.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis 1 dapat dilihat dari tabel 4.9 dimana variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai mempunyai nilai t-hitung > t-tabel (4,338 > 1.660) dengan signifikansi 0,000 < 0,050. Hal ini mengindikasikan bahwa pada variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sebuah organisasi sangat membutuhkan seorang pimpinan yang mampu memacu kinerja pegawainya dengan gaya kepemimpinannya, meningkatkan motivasi kerja dan kualitas komunikasinya yang baik, sehingga kinerja pegawainya akan optimal. Faktor Kepemimpinan memainkan peranan yang sangat penting dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja baik pada tingkat kelompok maupun pada tingkat organisasi. Pimpinan yang diharapkan itu mempunyai sifat, kepribadian yang unik dan khas. Gaya hidup akan mempengaruhi perilaku dan seni kepemimpinannya. Tipe kepemimpinan antara lain: demokrasi, kharismatik, paternalistik, militeristik, otokratis, dan administratif. Berdasarkan tipe kepemimpinan tersebut membawa dampak keberhasilan tidaknya seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin diraih tergantung kepada kepemimpinannya yaitu apakah kepemimpinan tersebut mampu mengarahkan semua sumber daya manusia, sumber daya alam, sarana, dan waktu secara efektif, efisien serta terpadu dalam proses manajemen.

Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari uji hipotesis 2 dapat dilihat dari tabel 4.9, dimana variabel kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai mempunyai t-hitung > t-tabel (5,195 > 1.660) dengan signifikansi 0,000 < 0,050. Hal ini mengindikasikan bahwa pada variabel kompetensi pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat memuaskan ditempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan

pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang lebih besar sesuai dengan tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi banyak yang harus diperhatikan diantaranya adalah gaya kepemimpinan, kompetensi dan komitmen.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu diperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada organisasi yaitu bagaimana agar gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat menunjang kinerja pegawai agar lebih baik. Selain faktor gaya kepemimpinan, kompetensi juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi pegawai adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

Peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan cara mendukung pegawai agar memiliki kompetensi kerja yang tinggi. Rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dapat mengakibatkan kinerja mereka menurun. Kinerja karyawan dapat dilihat dari seberapa besar mereka bekerja secara tepat, cermat, efektif dan efisien. Usaha dalam meningkatkan kompetensi harus mengikuti pelatihan dan work shop. Peningkatan kompetensi akan berdampak pada motivasi kerja yang tinggi. Namun hal tersebut terkadang tidak berjalan seperti yang diharapkan, karena adanya berbagai hambatan seperti peraturan yang tidak jelas, sikap pimpinan yang tertutup sehingga berdampak pada output dalam mencapai kinerja yang tinggi. Selain itu faktor penghambat disebabkan oleh kurang percaya diri, kurang mandiri, skill yang belum memadai, motivasi diri yang belum dapat melepaskan pola struktural artinya melaksanakan kegiatan didasarkan atas instruksi atau deskripsi tugas struktural.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung. Artinya dengan semakin baik gaya kepemimpinan yang dipakai oleh pemimpin maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai, demikian pula sebaliknya semakin tidak baik gaya kepemimpinan maka semakin menurun kinerja pegawai.
2. Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung. Artinya semakin meningkat kompetensi pegawai maka akan semakin meningkat kinerja pegawai pula.
3. Kepemimpinan dan kompetensi pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung. Pengaruh tersebut bernilai positif, artinya apabila kepemimpinan dan kompetensi pegawai ditingkatkan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian, implikasi yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan kesimpulan diatas dimana untuk meningkatkan kinerja pegawai maka pada variabel kepemimpinan terutama pada indikator “Pimpinan mampu mengembangkan manajemen organisasi menjadi lebih baik dari waktu ke waktu” yang terkecil dibandingkan indikator lainnya perlu ditingkatkan kembali. Hal tersebut dapat dilakukan oleh kepala Dinas dengan cara pimpinan membuka ruang bagi para bawahan dalam melakukan konsultasi kerja, serta pimpinan dapat melakukan komunikasi timbal balik terhadap bawahannya dengan baik.
2. Meningkatkan kinerja pegawai tidak lepas dari Kompetensi pegawai. Pada variabel kompetensi pegawai terutama pada indikator “Pegawai mampu menggunakan perangkat teknologi informasi dalam penyelesaian pekerjaan dengan maksimal” yang terkecil dibandingkan indikator lainnya. Kompetensi pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung hendaknya dapat ditingkatkan lebih baik melalui penambahan pelatihan, bimbingan teknis dan ilmu pengetahuan lainnya. sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai terhadap pekerjaan ataupun tugas yang menjadi tugas pokok dan fungsinya.

Saran

1. Bagi akademisi diharapkan bagi penelitian selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai bahan referensi dan gambaran untuk melakukan penelitian dengan menggunakan objek dan jenis perusahaan yang berbeda, metode atau model penelitian yang berbeda, dimensi dan indikator yang berbeda agar dapat dibandingkan dan dibedakan. Selain itu, jumlah sampel dan populasi yang lebih besar dari penelitian ini agar membantu menghasilkan penelitian yang lebih baik.

2. Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Lampung dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan terkait pada kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Abdurrahman, Jafar. (2017). Faktor Yang Mempengaruhi Evaluasi Kinerja Para Pegawai Di Kantor Pemerintahan. *Jurnal Pendidikan*, 6(1), 151–165.
- Barusman, Andala Rama Putra., Soewito and Romli, Khomsahril. (2019). Optimization of Red Chili Supply Chain through the Development of Entrepreneurship Institutions in Lampung Province. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8(2), 233–243.
- Barusman, Andala Rama Putra and Mihdar, Fauzi. (2014). The effect of job satisfaction and organizational justice on organizational citizenship behavior with organization commitment as the moderator. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(9), 118-126. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(9), 118–126.
- Fatokun, Jhonatan Olusa., Salaam, Mulikat. O and Ajegbomogun, Fredick. Olatunju. (2010). The influence of leadership style on the performance of subordinates in Nigerian libraries. *Library Philosophy and Practice*, 2010(September), 1–8.
- Kartika, Lucia Nurbani dan Sugiarto, Agus. (2016). Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 73. <https://doi.org/10.24914/jeb.v17i1.240>
- Krisnawati, Ni Komang Dewi dan Bagia, I Wayan. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>
- Paracha, M Umer., Qamar, Adnan., Mirza, Anam., ul-Hassan, Inam and Waqas, Hahmid. (2012). Impact of Leadership Style (Transformational & Transactional Leadership) On Employee Performance & Mediating Role of Job Satisfaction” Study of Private School (Educator) In Pakistan. *Accelerating the World's Research*, 12(4), 1–12.
- Pratiwi, Nadya dan Rahayu, Sri. (2015). Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Good Corporate Governance, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Kasus Pada Perusahaan Yang Terdaftar Pada Bursa Efek Indonesia Yang Memiliki Skor Corporate Governance Perception Index (Cgpi) Selamaperio. *E-Proceeding of Management*, 2(3), 3146–3152.
- Ramdhan, Rodlial., dan Abubakar, Tackbir. (2018). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung the Influence of Employee Competency To Productivity Employees of Health Bandung Office. *Jurnal Administrasi Negara*, 24(1), 17–32.
- Safitri, Erma. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen* /, 1, 1044–1054.
- Silaen, Novia Ruth., Syamsuriansya dan Chaerunnisah, Reni. (2020). Kinerja Karyawan. In *Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3)*.
- Siti, Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Soegoto, Agus Supandi max dan Saleleng, Max. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 695–708.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT. Alfabet.

