

## **Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Kota Makassar**

*St. Sukmawati.S*  
Universitas Muslim Indonesia  
Email: [stsukmawati.s@umi.ac.id](mailto:stsukmawati.s@umi.ac.id)

*Roslina Alam*  
Universitas Muslim Indonesia  
Email: [roslina.alam@umi.ac.id](mailto:roslina.alam@umi.ac.id)

### **Abstract**

Effect of Motivation, Leadership and Competence on Employee Performance of Makassar City Bappeda Office. The purpose of this study was to determine the Effect of Motivation, Leadership and Competence on Employee Performance at the Makassar City Bappeda Office. The population in this study all employees in the Makassar City Bappeda office were 50 with ASN status, all of whom were respondents. Data collection methods in this study were questionnaire, interview, and documentation. The data analysis method uses descriptive and quantitative methods, namely multiple linear regression analysis used to measure the effect of motivation, leadership and competence on employee performance at the Makassar City Bappeda Office. The results of this study indicate that the independent variable Motivation, and Competence together have a positive and significant influence on the dependent variable (employee performance), while the leadership variable has a significant negative effect. The coefficient of determination ( $R^2$ ) is 0.622, the coefficient of determination states that the variables of motivation, leadership and competence can only explain or contribute to variations in changes in employee performance by 62.2 percent.

**Keywords:** Motivation, Competence, Leadership and Employee Performance

### **Abstrak**

*Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bappeda Kota Makassar.* Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Kota Makassar. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai pada kantor Bappeda Kota Makassar sebanyak 50 yang berstatus ASN yang semuanya menjadi responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif yaitu dengan analisis Regresi linear berganda yang digunakan untuk mengukur pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kota Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independent Motivasi, dan Kompetensi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja pegawai), sedangkan variabel kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,622, angka koefisien determinasi menyatakan bahwa variabel motivasi, kepemimpinan dan kompetensi hanya dapat menjelaskan atau memberikan kontribusi atas variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 62,2 persen.

**Kata kunci:** Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai

## **1. Pendahuluan**

Kinerja Kantor Bappeda Kota Makassar dapat diukur sesuai dengan fungsinya sebagai : Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) yang memuat visi, misi dan arah pembangunan daerah; Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang memuat strategi pembangunan daerah, kebijakan umum, arah kebijakan keuangan daerah, program Satuan Kerja Perangkat Daerah, lintas Satuan Kerja Perangkat Daerah, kewilayahan dan lintas kewilayahan yang berisi kegiatan dalam kerangka regulasi dan kerangka anggaran; Penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) yang memuat Prioritas Pembangunan Daerah, Rancangan Kerangka Ekonomi Makro Daerah, Arah Kebijakan Keuangan Daerah, program Satuan Kerja Perangkat Daerah, Lintas Satuan Kerja Perangkat Daerah, kewilayahan dan lintas kewilayahan yang berisi kegiatan dalam kerangka

regulasi kerangka anggaran; Pelaksanaan koordinasi perencanaan pembangunan Daerah diantara Satuan Kerja Perangkat Daerah, lintas Satuan Kerja Perangkat Daerah, kewilayahan dan lintas kewilayahan; Penyusunan rencana anggaran pokok dan perubahan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah bersama-sama dengan unit kerja terkait, dengan koordinasi Sekretaris Daerah; Penilaian dan pengendalian terhadap pelaksanaan pembangunan.

Terdapat beberapa faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan. ( Sedarmayanti, 2011:195); Dessler, 2005:316). Peneliti menggunakan faktor motivasi, kompetensi dan kepemimpinan dalam melihat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda Kota Makassar, faktor-faktor ini yang dianggap menjadi permasalahan yang penting untuk dicarikan solusi demi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Hasil pengamatan peneliti terkait dengan adanya penurunan motivasi kerja pegawai pada Kantor Bappeda Kota Makassar dilihat pada saat mereka menyelesaikan pekerjaan, kurangnya motivasi menyebabkan pegawai lambat dalam bekerja dan tidak cepat tanggap apabila ada pekerjaan yang harus cepat diselesaikan. Hal ini juga diungkapkan pada saat penelitian melakukan wawancara dengan salah satu pegawai, pegawai tersebut menyatakan bahwa “Sebagian pegawai masih menganggap pekerjaan yang dilakukan sebagai suatu hal yang membebani diri, pekerjaan dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan, dan pekerjaan dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas semata. Ini terlihat dari kurangnya semangat kerja sebagian pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, kurangnya kemauan sebagian pegawai untuk meningkatkan kualitas dan prestasi kerjanya, kurangnya motivasi dari pribadi untuk mengembangkan diri, dan menyesuaikan dengan perkembangan yang terjadi di luar lingkungan organisasi itu sendiri. Kondisi ini umumnya disebabkan karena kondisi pekerjaan yang monoton dan rendahnya kontribusi pegawai dalam memberikan andil bagi perbaikan kinerja organisasi”. (Sumber: hasil wawancara dengan salah seorang pegawai Kantor Bappeda Kota Makassar , Oktober 2018 ).

Bertolak dari permasalahan yang timbul pada kantor Bappeda Kota Makassar harus diupayakan agar semua itu dapat diatasi dengan baik, maka diperlukan upaya-upaya seperti membangkitkan motivasi yang positif sebagai penyemangat masing-masing individu pegawai, peraturan dan sanksi yang tegas demi terciptanya motivasi yang dipantau, memberikan upaya pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai, membangun inovatif serta faktor kepemimpinan yang dapat membimbing pegawai dengan baik dan menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif sangat perlu untuk dilakukan agar terciptanya kenyamanan dalam bekerja. **Rumusan masalah** adalah : ( 1 ) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor bappeda Kota Makaasar ? ; ( 2 ) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor bappeda Kota Makaasar ?; ( 3 ) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor bappeda Kota Makaasar ?

**Tujuan Penelitian adalah :** ( 1 ) Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda Kota Makassar; ( 2 ) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi

terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda Kota Makassar; ( 3 ) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda Kota Makassar.

## 2. Literature Review

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Rivai (2009:1) bahwa: “Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dan hal penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia”.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu strategi dan menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Perencanaan sumber daya manusia dimulaidalam setiap aktivitas/fungsi operasional sumber daya manusia SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Sofyandi, 2008:6).

### 2.2. Motivasi

Veithzal (2010:837), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu tersebut bertingkahtlaku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat memuaskan keinginan mereka dan meningkatkan produktivitas kerja mereka serta pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut David McClelland dan para pakar lain telah mengemukakan teori tiga kebutuhan bahwa ada tiga kebutuhan yang menjadi motif utama dalam pekerjaan. Ketiga kebutuhan itu meliputi kebutuhan akan pencapaian prestasi (*need for achievement, nAch*), yakni dorongan untuk unggul, untuk berprestasi menurut serangkaian standar, untuk berusaha keras supaya berhasil; kebutuhan akan kekuasaan (*need for power, nPow*): kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang sebenarnya tidak akan mereka lakukan jika tidak dipaksa; dan kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation, nAff*): keinginan akan hubungan antar-pribadi yang bersahabat dan erat.

### 2.3. Kompetensi

Sutrisno (2011;203) menjelaskan bahwa pengertian kompetensi dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung

oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang difensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Menurut Spenser dan Spenser dalam Wibowo ( 2007:87 ) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama.

#### 2.4. Kepemimpinan

Teori jalur tujuan (*Path Goal Theory*) yang dikembangkan oleh Robert House (1971, dalam Kreitner dan Kinicki, 2005:115). House percaya bahwa pemimpin dapat menunjukkan lebih dari satu gaya kepemimpinan, dan mengidentifikasi tiga gaya kepemimpinan diantaranya adalah Kepemimpinan yang mengarahkan/pengasuh (direktif) Memberikan panduan kepada para karyawan mengenai apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana cara melakukannya, menjadwalkan pekerjaan, dan mempertahankan standar kerja. Kepemimpinan partisipatif yaitu berkonsultasi dengan karyawan dan secara serius mempertimbangkan gagasan mereka pada saat mengambil keputusan. Kepemimpinan yang berorientasi pada pencapaian (prestasi) mendorong para karyawan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka dengan menetapkan tujuan yang menantang, menekankan pada kesempurnaan, dan memperlihatkan kepercayaan diri atas kemampuan karyawan. Dapat disimpulkan dalam memilih gaya manajemen yang tepat keefektifan seorang manajer tidak ditentukan oleh gaya arah dan cocok bagi dirinya, melainkan apakah gaya manajemen tersebut cocok bagi karyawannya.

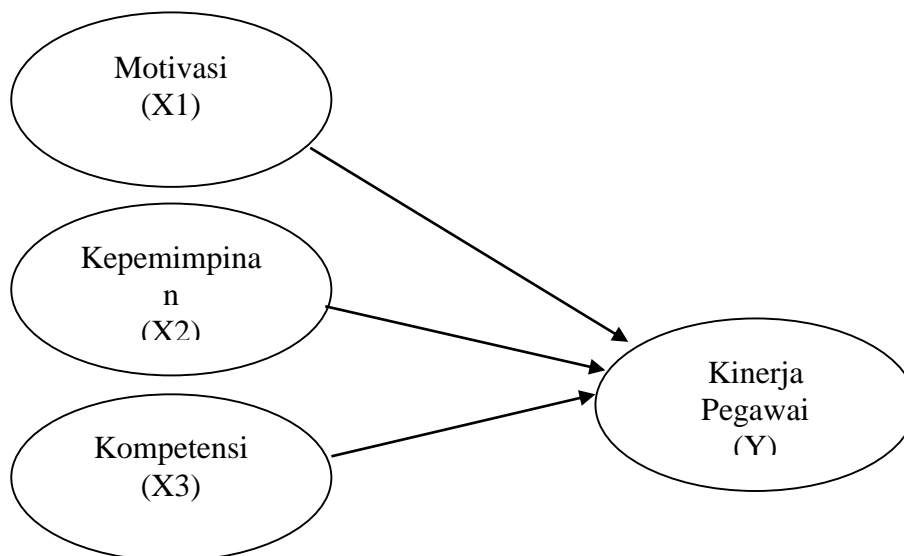
#### 2.5. Kinerja Pegawai

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2005:75) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, 2009:113).

### 3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Bappeda Kota Makassar dengan pertimbangan bahwa data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi dan diperoleh secara akurat serta sangat relevan dengan pokok permasalahan. Model yang digunakan dibangun berdasarkan kerangka konseptual dengan dukungan teori dan hasil penelitian terdahulu. Dalam kerangka konseptual ini memperlihatkan bahwa aspek penting dalam

pemberian motivasi kepada bawahannya atau karyawan, pemimpin hendaknya dapat memberikan motivasi searah atau sesuai dengan karakteristik yang ada di bawahan atau karyawan. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Beberapa temuan yang sudah dikemukakan sebelumnya menjadi sebuah rujukan bagi peneliti dalam menyusun model ini. Selanjutnya secara lebih rinci model kerangka konseptual sebagai berikut :



**Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian**

Hipotesis Penelitian sebagai berikut : ( 1 ) Terdapat Pengaruh positif dan Signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Kota Makassar; ( 2 ) Terdapat Pengaruh positif dan Signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Kota Makassar; ( 3 ) Terdapat Pengaruh positif dan Signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Kota Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus ASN pada kantor Bappeda Kota Makassar yang berjumlah 50 orang, menggunakan metode sensus sehingga keseluruhan populasi dijadikan sebagai responden ( sampel jenuh ). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk melihat keterkaitan antara motivasi, kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda Kota Makassar, seperti yang terlihat pada hipotesis, maka dalam penelitian ini digunakan regresi linear berganda dengan formulasi sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e_i$$

Dimana : Y = Kinerja Pegawai  
 $X_1$  = Motivasi kerja  
 $X_2$  = Kepemimpinan  
 $X_3$  = Kompetensi  
 $b_0$  = Konstanta  
 $b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi (parameter) yang diestimasi  
 $e_i$  = Faktor kesalahan (error)

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait, baik secara bersama-sama maupun secara sendiri-sendiri digunakan uji-F, uji-t dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan secara parsial ( $r^2$ ). Untuk menguji hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

1. Uji F (pengujian serentak) digunakan untuk menguji kesesuaian model secara serentak apakah motivasi, kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Uji t (*parsial*) digunakan untuk menguji parameter koefisien regresi setiap peubah bebas secara parsial. Hal ini berarti bahwa uji t dapat mengetahui apakah peubah bebas secara individu mempunyai pengaruh yang berarti terhadap peubah respon.
3. Untuk melihat kedekatan hubungan anatar variabel bebas (*Independent Variabel*) terhadap variabel terikat (*Dependent Variabel*) dijelaskan oleh koefisien korelasi ( R )
4. Untuk mengestimasi persentase ketergantungan variabel terikat (*Dependent Variabel*) dijelaskan oleh koefisien determinasi (  $R^2$  ) .

#### 4. Hasil dan Pembahasan

Pengujian Hipotesis terhadap hasil regresi yang diperoleh dilakukan pengujian secara serempak dengan menggunakan uji-F dan pengujian secara parsial dengan menggunakan uji-t. Maka dapat diuraikan untuk lebih jelasnya :

##### 1. Pengujian Hipotesis Secara Serempak

Pengujian ini bertujuan untuk melihat pengaruh motivasi, kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Kota Makassar dengan melihat nilai F-hitungannya. Adapun hasil pengujian secara serempak, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Pengujian Secara Serempak (Uji-F)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,687	3	1,562	25,193	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2,853	46	.062		
	Total	7,540	49			

a. Dependent Variable: Kinerja ( Y )

b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1( Kompetensi, Kepemimpinan, Motivasi )

Data pada Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh yaitu 25,193, sedangkan F-tabel pada selang kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan ( $\alpha = 0,05$ ) akan diperoleh angka 25,193. Signifikansi tinggi karena 0,000 lebih kecil dari tingkat alpha sebesar 0,05. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa secara serempak variabel motivasi, kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Kota Makassar.

##### 2. Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Pengujian Hipotesis secara parsial ini digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel motivasi, kompetensi dan kepemimpinan apakah berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Kota Makassar. Hasil pengujiannya dapat dilihat dari nilai t-hitungannya. Adapun hasil pengujian secara parsial (t-hitung) maka dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 2. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Variabel Independent	Koefisien Regresi (B)	t- hitung	Sig
Motivasi (X1)	0,426	4,003	0,000
Kepemimpinan (X2)	-0,065	-3,602	0,001
Kompetensi (X3)	0,567	5,768	0,000
Konstanta (b <sub>0</sub> )		0,223	

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2019

Berdasarkan pengujian secara parsial seperti pada Tabel 2, menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja sedangkan kepemimpinan berpengaruh signifikan negatif pada Kantor Bappeda Kota Makassar. Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansinya, di mana Motivasi dan Kompetensi memiliki tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari ( $\alpha = 0,05$  ). Hasil analisis juga menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan dan dari ketiga variabel yang berpengaruh, ternyata variabel kompetensi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pada Kantor Bappeda Kota Makassar, hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  kompetensi lebih besar dari nilai  $t_{hitung}$  motivasi dan dari kepemimpinan.

Besarnya kontribusi yang diberikan dari variabel motivasi, kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Kota Makassar dapat dilihat dari koefisien determinasinya. Perolehan nilai determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3. Hasil pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,788 <sup>@</sup>	0,622	0,597

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji determinasi pada Tabel 12, maka dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,622. Angka koefisien determinasi menyatakan bahwa variabel motivasi, kepemimpinan dan kompetensi hanya dapat menjelaskan atau memberikan kontribusi atas variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 62,2 persen. Sedangkan sisanya sebesar 37,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan Zikry (2012) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kompetensi, Terhadap Kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Motivasi, Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja. Namun untuk variabel Kepemimpinan tidak sejalan dengan penelitian Putra (2012) dengan hasil penelitiannya ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan partisipatif dan insentif finansial terhadap kinerja karyawan pada *grand komodo tour & travel*. Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Kota Makassar.

## 5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

( 1 ) Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi mampu secara kuat mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Kota Makassar. Hal tersebut tercermin dari cara pegawai menjalin komunikasi, serta mendapatkan gaji yang sesuai tepat pada waktunya serta cara mereka berinteraksi baik dengan rekan kerja maupun pimpinannya.

( 2 ) Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan yang diterapkan pada Kantor Bappeda Kota Makassar tidak memiliki kontribusi dalam peningkatan kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari cara pemimpin yang tidak membangkitkan rasa percaya diri pegawai dalam menyelesaikan tugas demi mencapai tujuan organisasi, karena pegawai selalu ingin diarahkan dalam pencapaian kinerja.

( 3 ) Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa kompetensi pegawai mempunyai kontribusi yang kuat dalam peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Kota Makassar, dapat dilihat dari pegawai dalam memahami benar pekerjaannya serta pengetahuan yang mereka miliki mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik.

( 4 ) Faktor yang paling dominan mempengaruhi terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Bappeda Kota Makassar adalah Kompetensi. Jadi pegawai yang sudah lama bekerja mempunyai dasar dan pengalaman dalam memahami setiap jenis pekerjaannya serta faktor pendidikan juga sangat mempengaruhi pegawai tersebut dalam meningkatkan kinerjanya.

## 6. Daftar Pustaka

- Desianty, Sovyia."Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT.Pos Indonesia (Persero) Semarang".Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi,Vol 2,No 1, Januari, 2005.
- Dessler, Gary. "Human Resource Management". Pearson Prentice Hall. 2005.
- Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- Gomes, Faustino Cardoso. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Andi Ofset, 2000.
- Hairiyah." Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Intervening". Skripsi Mahasiswa Universitas Syarif Hidayatullah, 2012.
- Hamid, Abdul. "Panduan Penulisan Skripsi", Cetakan 1, FEIS UIN Press, Jakarta, 2010.
- Handoko, Hani. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE UGM, 2000.
- Hasibuan,S.P Malayu. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Jakarta:Bumi Aksara, 2008.
- Herianty, Dewita." Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening". Tesis Pasca Sarjana Univesitas Diponegoro Semarang, 2007.
- Hessel Nogi Tangkalisn. Manajemen Publik. Jakarta: Grasindo, 2007.
- Istijanto. Riset Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama, 2008.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. " Perilaku Organisasi ", Jilid 2, Jakarta: Salemba Empat, 2005.
- Latif, Nasrul. " Hubungan Nilai Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Bank Syariah ".Skripsi Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, 2009.



- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Badan penerbit. PT. Rosdakarya, 2005.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. "Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan Kedua" Bandung: Rafika Aditama, 2006.
- Marshall, Patricia. *Mengapa Beberapa Orang Lebih Sukses Dari Yang Lainnya?. Manusia dan Kompetensi Panduan Praktis Untuk Keunggulan Bersaing*. Editor Boulter, Murray Dalziel, dan Jackie Hill. Alih Bahasa. Bern. Hidayat. Penerbit PT Bhuana Ilmu Populer, 2003. Mathis, L. Robert dan Jackson, John H.
- "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat. 2009.
- Nurjanah. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan ". Tesis Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang, 2008
- Pabundu, Tika. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Prasetyo, Lis. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja", *Jurnal NeoBisnis*, Vol 2, No.2, Desember 2008.
- Priyatno, Dwi. "Balajar praktis analisis parametrik dan non parametrik dengan SPSS cetakan pertama", Yogyakarta : Gava Media, 2012.
- Sedarmayanti. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cet kelima. Bandung: PT Refika Aditama, 2011.
- Siagian, Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Askara, 2004.
- Siagian, Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Askara. 2007.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 2004.
- Siswandoko, Tjatjuk, dan Darsono. "Sumber Daya Manusia Abad 21" . Jakarta: Nusantara Consulting. 2011.
- Stephen P. Robbins dan Mary Coulter. "Manajemen". Ed 10. Jakarta: Erlangga. 2010.
- Sucipto, Agus, dan Siswanto. "Teori dan Perilaku Organisasi". UIN-Malang Press, 2008.
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, edisi keempat Bandung: Alfabeta 2008
- Supardi dan Anwar, S. *Dasar-Dasar Prilaku Organisasi*, Yogyakarta: UII Press. 2007.
- Sutrisno, Edy. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Ed.1. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2009.
- Tampubolon, Biatna Dulbert. " Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang telah Menetapkan SNI 19-9001-2001", *Jurnal Standarisasi* Vol. 9 No 3, 2007.
- Thoha, Miftah. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta, PT. Rajagrafindo Persada, 2010.
- Umam, Khaerul. "Perilaku Organisasi", Bandung : CV Pustaka Setia, 2010.
- Usman, Husaini. "Pengantar Statistik ", Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Veithzal Rivai, 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal, Rivai. "Manajemen Sumber Data Manusia untuk Perusahaan", Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009.
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan". Cet ke 3. Jakarta: Rajawali Pers. 2010.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Winardi. *Motivasi & permotivasi dalam manajemen*. Jakarta: PT. Rajawali Press. 2008.
- Zwell, M. *Creating a Culture of Competence*. Canada: John Wiley & Sons, Inc, 2000.

<http://makassar.rakyatku.com/post/serapan-rendah-kepala-bappeda-minta-skpd-genjot-kinerja.html>

**Copyright Disclaimer**

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