

ANALISIS PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BAWASLU KABUPATEN KONAWA (*The Analysis Of The Influence Of Leadership Behavior and Employee Competence, On Employee Performance At The Office Of Bawaslu Konawe Regency*)

Astuti

astutisalamtaba@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Halu Oleo

Endro Sukotjo

endro.sukoco@yahoo.co.id

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Muhammad Masri

masribones@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal

Sejarah Artikel:

Diterima

09 – 08 – 2021

Disetujui

20 – 08 – 2021

Dipublikasikan

30 – 08 - 2021

Keywords:

*Leadership Behavior,
Employee*

Competence,

Employee

Performance.

Klasifikasi JEL:

H10; H11

Abstract

This study aimed to analyze the effect of leadership behavior on employee performance at the Konawe Regency Bawaslu Office and analyze the effect of employee competence on employee performance at the Konawe Regency Bawaslu Office. The data used in this study are primary data obtained using a questionnaire. Determination of the sample using the census method, all employees of the Konawe Regency Bawaslu Office were used as research samples, totaling 48 people. The analysis used is quantitative analysis using Multiple Linear Regression Analysis. The results showed that: (1) leadership behavior had a significant positive effect on employee performance at the Konawe Regency Bawaslu Office and (2) Competence, employees had a positive significant effect on employee performance at the Konawe Regency Bawaslu Office.

I. PENDAHULUAN

Peran kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan, baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintahan. Adanya peran dalam hal ini perilaku yang baik dari seorang pemimpin akan

menjadi contoh bagi yang dipimpinya atau dalam hal ini bawahanya. Inti dari kepemimpinan adalah adanya kemampuan dari seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahanya agar mau atau giat melakukan pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya. Kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Robbins,1996; Sutarto 1998:25).

Kepemimpinan pada hakikatnya adalah suatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti: kepribadian (*personality*), kemampuan (*ability*) dan kesangupan (*activity*). Kepemimpinan juga sebagai rangkaian kegiatan (*activity*) pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan (posisi) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, pengikut, dan situasi.

Tetapi dari berbagai penelitian menunjukkan hasil yang berbeda, penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Amir Furqon dkk (2019), Marjani (2017), Patri Hasni, Djatmiko Noviantoro & Dian Septianti (2020), Fini Amrani, Makruf Akbar & uchlis R Luddin (2019), Jufri Alberto, Syamsul Amar B & Dina Patrisia (2018), I Komang Gede & Putu Saroyeni Piartini (2018). Menunjukkan hasil bahwa peran kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kompetensi yang baik akan membantu seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan atau tanggungjawab yang dibebankan kepadanya. Kompetensi adalah kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yang kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Rue (1997), Stephen Robbin (2007:38) Byars Dan Rue (1997), Fogg (2004:90)

Kompetensi terbagi dua yakni, 1) Kompetensi dasar (*Threshold competencies*) adalah karakteristik utama, yang biasanya berupa pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca, 2) Kompetensi pembeda (*differentiating*) adalah kompetensi yang membuat seseorang berbeda dari yang lain. Berdasarkan kajian penelitian tentang kompetensi dan kinerja pegawai/karyawan, menunjukkan hasil yang positif signifikan sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Ngurah et.all. (2012). Ayu Dwiyanti dkk (2019), Dwi Junianto & Joko Sabtohadhi (2019), Akhmad Fauzi (2019), Sufyati HS & Mila Risa (2020), Nikmah Hanum, et.all. (2020), Hardin, A.M. et.all. (2020). Febriani Wahidatun Nirmah & Muslichah (2021), Tetapi terdapat hasil penelitian yang berbeda yang dilakukan oleh Rosmaini & Hasrudy Tanjung (2019).

Berdasarkan kajian teoritis serta hasil penelitian terdahulu diatas terdapat kontradiktif antara perilaku kepemimpinan dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. Dari dasar tersebut peneliti ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perilaku kepemimpinan dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Kantor Bawaslu Kabupaten Konawe

II. TINJAUAN LITERATUR

Perilaku Kepemimpinan

Peran Kepemimpinan berkaitan dengan pengambilan keputusan dalam tinjauan perilaku mencerminkan karakter bagi seorang pemimpin. Oleh sebab itu, untuk mengetahui baik tidaknya keputusan yang diambil bukan hanya dinilai dari konsekuensi yang ditimbulkannya, melainkan melalui berbagai pertimbangan dalam prosesnya.

Seseorang yang menduduki jabatan pemimpin memainkan peran yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak di luar organisasi. Rivai (2004) peran kepemimpinan adalah seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin (siagian 2002). Robbins (1996), Rivai (2004), Miftah

Thoha, (2011:265), Anoraga (2004: 2), Ordway Tead (2004:49), McShane dan Von Glinow (2010: 360), sedangkan Rivai (2004) menyatakan peran kepemimpinan tersebut terdiri dari:

1. *Path Finding* (pencarian alur) Peran untuk menentukan visi dan misi yang pasti.
2. *Aknisif* (penyelaras) Peran untuk memastikan bahwas truktur, sistem dan proses operasional organisasi memberikan dukungan pada pencapaian visi dan misi.
3. *Empowering* (pemberdaya) Peran untuk menggerakkan semangat dalam diri orang-orang dalam mengungkapkan bakat, kecerdikan, dan kreativitas laten untuk mampu menciptakan, mengerjakan apapun dan konsisten dengan prinsip-prinsip yang disepakati.

Berdasarkan definisi dan telaah teori konsep kepemimpinan, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwan peran kepemimpinan adalah berkaitan dengan kemampuan seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain atau pegawai atau karyawan agar mereka mau bekerja sama serta berkontribusi sesuai apa yang telah ditugaskanya demi tujuan organisasi tersebut. Kunci utama dari kepemimpinan adalah pengaruh yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menggairahkan pegawai atau bawahanya agar memliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap beban pekerjaanya. Pemimpin harus mampu membina serta mengarahakan bawahanya, sehingga ia merasa digairahkan oleh atasanya.

Kompetensi Pegawai

Kompetensi sering disamakan dengan kecakapan untuk melakukan sesuatu dan saling mempengaruhi semua aspek dalam organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta dalam hal ini perusahaan tersebut. Tanpa memiliki kompetensi yang baik, sebuah organisasi akan berjalan tidak lancar ketika hendak mencapai tujuannya. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin kompetensi seseorang dikembangkan diharapkan akan terus meningkatkan kinerja, sehingga variabel kompetensi penting untuk diperhatikan dan dipertimbangkan. Van Looy, et.all (1998:212), Fogg (2004:90), Mangkunegara (2005:113), Stephen Robbin (2007:38), Mudrajad Kuncoro (2005:44), Wibowo (2007:110), Sedarmayanti (2008:126).

Berdasarkan definisi dan telaah teori konsep kompetensi pegawai, dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa kompetensi adalah sifat dasar yang dimiliki oleh pegawai atau karyawan atau bagian dari keperibadian yang mendalam dan melekat kepada seorang pegawai atau karyawan serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan yang diberikan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi serta berkeinginan untuk selalu berusaha, kompetensi pegawai dalam penelitian ini menggunakan indikator pengetahuan, keahlian, sikap (Edison, anwar dan Komariyah (2017:143).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang pegawai masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan apa yang dikerjakan. Supaya menghasilkan kinerja yang baik seseorang harus memiliki kemampuan, kemauan usaha agar serta setiap kegiatan yang dilaksanakan tidak mengalami hambatan yang berat dalam lingkungannya.

Dalam penelitian ini untuk mengukur kinerja pegawai, peneliti mengacu pada PP 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian kinerja pegawai terdiri dari dua unsur yaitu penilaian unsur SKP sebesar 60% dan perilaku kerja sebesar 40%. Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) terdiri dari tiga indikator sesuai PP 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil meliputi indikator : (1) Kuantitas (2) Kualitas (3) Waktu dan (4) Biaya, (5) Orientasi pelayanan (6) Integritas (7) Komitmen (8) Disiplin (9) Kerja sama.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Perilaku Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai

Peran kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan, baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintahan. Adanya peran dalam hal ini perilaku yang baik dari seorang pemimpin akan menjadi contoh bagi yang dipimpinya atau dalam hal ini bawahannya. Inti dari kepemimpinan adalah adanya kemampuan dari seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau atau giat melakukan pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya. Hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Robbins (1996) Merumuskan kepemimpinan sebagai suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja bersama-sama menuju suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan kelompok tersebut. Sutarto (1998:25) Kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian terdahulu yang telah membuktikan adanya hubungan atau pengaruh positif antara perilaku kepemimpinan atau kepemimpinan terhadap kinerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Amir Furqon dkk (2019), Marjani (2017), Patri Hasni, Djatmiko Noviantoro & Dian Septianti (2020), Fini Amrani, Makruf Akbar & uchlis R Luddin (2019), Jufri Alberto, Syamsul Amar B & Dina Patrisia (2018), I Komang Gede & Putu Saroyeni Piartini (2018). Hasil dari penelitian mereka membuktikan adanya hubungan atau pengaruh antara perilaku kepemimpinan atau kepemimpinan terhadap kinerja, hal tersebut berarti bahwa semakin baik perilaku kepemimpinan atau kepemimpinan maka kinerja akan semakin meningkat atau baik pula. Selain dari hasil penelitian di atas terdapat hasil penelitian yang kontradiktif antara perilaku kepemimpinan atau kepemimpinan terhadap kinerja, hasil dari penelitian tersebut adalah penelitian yang dilakukan oleh Rahayu Saputri & Nur Rahmah Andayani (2018). Dalam penelitiannya membuktikan bahwa perilaku kepemimpinan atau kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan.

H.1. Perilaku Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bawaslu Kabupaten Konawe.

Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Pegawai

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kompetensi yang baik akan membantu seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan atau tanggungjawab yang dibebankan kepadanya. *Byars Dan Rue (1997)* Kompetensi adalah suatu sifat atau karakteristik yang dibutuhkan oleh seorang pemegang jabatan agar dapat melaksanakan jabatan dengan baik, atau juga dapat berarti karakteristik/ciri-ciri seseorang yang mudah dilihat termasuk pengetahuan, keahlian dan perilaku yang memungkinkan untuk bekerja. Sedangkan *Stephen Robbin (2007:38)* Kompetensi adalah kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yang kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Hasil penelitian terdahulu yang telah membuktikan adanya hubungan atau pengaruh positif antara kompetensi terhadap kinerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Ayu Dwiyanti dkk (2019), Dwi Junianto & Joko Sabtohadri (2019), Akhmad Fauzi (2019), Febriani Wahidatun Nirmah & Muslichah (2021), Sufyati HS & Mila Risa (2020), Nikmah Hanum, Jono Mintarto Munandar & Joko Purwono (2020) dan Hardin, A.M. Azizu & Wa Ode DP Sar (2020). Hasil dari penelitian mereka membuktikan bahwa adanya kompetensi yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Selain dari hasil penelitian tersebut, terdapat hasil penelitian yang kontradiktif yakni penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini & Hasrudy Tanjung (2019) dan Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan. I Gde Adnyana Sudibya & I Wayan Mudiarta Utama (2012), hasil penelitian mereka membuktikan bahwa kompetensi terhadap kinerja pegawai atau karyawan terdapat hubungan yang Positif tidak signifikan dan tidak signifikan.

H.2. Kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai Pada

Kantor Bawaslu Kabupaten Konawe.

III. METODE PENELITIAN

Populasi merupakan keseluruhan dari kumpulan elemen yang memiliki sejumlah karakteristik umum, yang terdiri dari bidang-bidang untuk diteliti. Atau populasi adalah keseluruhan kelompok dari orang-orang, peristiwa atau barang-barang yang diminati oleh peneliti untuk diteliti (Malhotra : 1996). Dengan demikian, populasi merupakan seluruh kumpulan elemen yang digunakan untuk membuat beberapa kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Bawaslu Kabupaten Konawe yang berjumlah 48 orang, tidak termasuk kepala sekretariat. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (Sugiono, 2008:218). Penentuan jumlah sampel yang representative menurut Hair *et., al* (1995) adalah tergantung pada jumlah indikator dikali 5 sampai 10. Melihat minimnya sampel dalam penelitian ini atau dengan kata lain penelitian dapat menjangkau semua populasi, maka keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 48 orang responden.

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah angket yang dijadikan sebagai instrumen penelitian dari setiap variabel memenuhi syarat-syarat alat ukur, berdasarkan nilai pada uji validitas dan reliabilitas instrument, seluruh hasilnya memenuhi persyaratan sesuai dengan persyaratan statistic, sehingga instrumen dalam penelitian ini dinyatakan layak.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variable independen (X1 X2) terhadap variable dependen (Y). Analisis linier berganda dilakukan dengan uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Dalam penelitian ini, model dioperasionalkan sebagai berikut:

$$Y = \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + e.$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai
- β_1, β_2 = Koefisien regresi variable Independen
- X1 = Perilaku Kepemimpinan
- X2 = Kompetensi pegawai
- e = error

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Jawaban Responden

Variabel Perilaku Kepemimpinan

Berdasarkan pilihan jawaban responden berkaitan dengan pernyataan yang diajukan kepada pegawai Bawaslu Kabupaten Konawe berkaitan dengan variabel penelitian, untuk variabel penelitian perilaku pimpinan (X1). Dari hasil pengisian daftar pernyataan kepada responden, berkaitan dengan perilaku pimpinan dalam berbagai aktivitas di Kantor Sekretariat Bawaslu Kabupaten Konawe diperoleh data sebagaimana tersaji pada Tabel 1.

Tabel 1. Jawaban Pernyataan Responden terhadap Variabel Perilaku Pimpinan (X₁)

Indikator	frekuensi Jawaban Responden					Jumlah	Rerata
	STS	TS	N	S	SS		
memberi petunjuk ($X_{1.1.1}$)	0	0	1	27	20	48	4,4
membimbing ($X_{1.1.2}$)	0	0	7	30	11	48	4,09
Mempertahankan standar kerja ($X_{1.1.3}$)	0	0	0	21	27	48	4,56
Rata rata jawaban indikator Kepemimpinan yang mengarahkan $X_{1.1}$							4,35
kepedulian ($X_{1.2.1}$)	0	0	6	20	22	48	4,33
bersikap ramah ($X_{1.2.2}$)	0	0	4	37	7	48	4,06
Kesetaraan ($X_{1.2.3}$)	0	0	5	37	6	48	4,02
Rata-rata jawaban indikator Kepemimpinan yang mendukung $X_{1.2}$							4,14
berkonsultasi ($X_{1.3.1}$)	0	0	0	27	21	48	4,44
Berdiskusi dengan bawahan ($X_{1.3.2}$)	0	6	10	23	9	48	3,73
Menghargai ide bawahan ($X_{1.3.3}$)	0	0	0	31	17	48	4,35
Rata-rata jawaban indikator Kepemimpinan partisipatif $X_{1.3}$							4,17
mendorong para pegawai untuk berprestasi ($X_{1.4.1}$)	0	0	6	15	27	48	4,44
menetapkan tujuan yang menantang ($X_{1.4.2}$)	0	0	2	33	13	48	4,23
menekankan pada kesempurnaan ($X_{1.4.3}$)	0	0	2	28	18	48	4,33
Rata-rata jawaban indikator berorientasi prestasi ($X_{1.4}$)							4,33
Rata-rata jawaban variabel perilaku pimpinan (X_1)							4,25

Sumber: data primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa indikator kepemimpinan yang mengarahkan merupakan indikator yang laing besardalam membentuk perilaku kepemimpinan. Sedangkan indikator kepemimpinan yang mendukung merupakan indikator terkecil dalam membentuk perilaku kepemimpinan. Secara umum perilaku kepemimpinan di kantor Bawaslu Kabupaten Konawe sudah baik, terlihat dari rata-rata jawaban responden sebesar 4,25.

Variabel Kompetensi Pegawai

Variabel bebas berikutnya dalam penelitian ini adalah variabel kompetensi pegawai (X_2). Variabel ini terdiri dari tiga indikator yaitu pengetahuan pegawai ($X_{2.1}$); keahlian pegawai ($X_{2.2}$), dan sikap pegawai ($X_{2.3}$). Dari hasil pengisian daftar pernyataan kepada responden, berkaitan dengan kometensi pegawai dalam berbagai aktivitas di Kantor Sekretariat Bawaslu Kabupaten Konawe diperoleh data sebagaimana tersaji pada Tabel 2.

Tabel 2. Jawaban Pernyataan Responden terhadap Variabel Kompetensi Pegawai (X_2)

Variabel Kompetensi Pegawai (X_2)							
Indikator	frekuensi Jawaban Responden					Jumlah	Rerata
	STS	TS	N	S	SS		
Menyelesaikan pekerjaan dengan baik ($X_{2.1.1}$)	0	0	8	24	16	48	4,17
Memiliki pengetahuan ($X_{2.1.2}$)	0	0	0	25	23	48	4,48
Pengetahuan (<i>Knowledge</i>) pegawai ($X_{2.1}$)							4,32
memiliki keahlian terkait dengan bidang pekerjaan ($X_{2.2.1}$)	0	0	5	30	13	48	4,17
pengetahuannya mampu menangani pekerjaan dengan baik dan benar ($X_{2.2.2}$)	0	0	2	21	25	48	4,48
keahlian dalam menangani masalah pekerjaan yang diberikan ($X_{2.2.3}$)	0	0	1	31	16	48	4,31
Ketrampilan (<i>Skill</i>) pegawai ($X_{2.2}$)							4,32
Menjaga keramahan ($X_{2.3.1}$)	0	0	0	25	23	48	4,48
berpikir positif ($X_{2.3.2}$)	0	0	1	30	17	48	4,33

sikap kesopanan ($X_{2,3,3}$)	0	0	0	21	27	48	4,56
Rata-rata Indikator Sikap (<i>Attitude</i>) ($\bar{X}_{2,3}$)						48	4,46
nilai rata-rata variabel Kompetensi Pegawai (X_2)							4,31

Sumber: Data primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan bahwa indikator sikap (*attitude*) merupakan indikator yang lain besardalam membentuk kompetensi pegawai. Sedangkan indikator pengetahuan (*Knowledge*) pegawai dan ketrampilan (*Skill*) pegawai merupakan indikator terkecil dalam membentuk kompetensi pegawai. Secara umum kompetensi pegawai di kantor Bawaslu Kabupaten Konawe sudah baik, terlihat dari rata-rata jawaban responden sebesar 4,31.

Variabel Kinerja Pegawai

Deskripsi jawaban responden atas pernyataan variabel kinerja pegawai (Y) pada Kantor Bawaslu Kabupaten Konawe diturunkan kedalam 9 (Sembilan) indikator dan menjadi 9 (sembilan) pernyataan. Hasil rekapitulasi jawaban responden tersaji pada Tabel 3. sebagai berikut:

Tabel 3. Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	frekuensi Jawaban Responden					Jumlah	Rerata
	STS	TS	N	S	SS		
Kuantitas ($Y_{1,1}$)	0	0	0	22	26	48	4,54
Kualitas ($Y_{1,2}$)	0	0	0	17	23	48	4,31
Waktu ($Y_{1,3}$)	0	0	0	36	12	48	4,25
Biaya ($Y_{1,4}$)	0	0	2	32	7	48	3,9
Orientasi pelayanan ($Y_{1,5}$)	0	0	0	31	16	48	4,31
Integritas ($Y_{1,6}$)	0	0	0	24	17	48	4,21
Komitmen ($Y_{1,7}$)	0	0	0	32	14	48	4,25
Disiplin ($Y_{1,8}$)	0	0	0	28	17	48	4,29
Kerja sama ($Y_{1,9}$)	0	0	0	12	36	48	4,75
Rata-rata Kinerja Pegawai (Y)							4,31

Sumber: Data primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan bahwa indikator kerja sama merupakan indikator yang lain besardalam membentuk kinerja pegawai. Sedangkan indikator biaya merupakan indikator terkecil dalam membentuk kinerja pegawai. Secara umum kinerja pegawai di kantor Bawaslu Kabupaten Konawe sudah baik, terlihat dari rata-rata jawaban responden sebesar 4,31.

Uji Hipotesis.

Setelah dilakukan uji asumsi klasik, dan secara statistik model yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat, maka selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan secara sekaligus dengan menggunakan software SPSS versi 22. Hasil pengujian tersebut memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-117.585	87.888		-1.338	.188
1 X ₁	.434	.184	.284	2.366	.022
X ₂	.349	.170	.264	2.053	.046

a. Dependent variable: Y

Sumber: Data primer di olah, 2021.

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh signifikan terlihat dari nilai Sig. sebesar $0,022 < 0,05$. Hal yang sama juga terjadi pada kompetensi pegawai yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terlihat dari nilai Sig. $0,046 < 0,05$.

Pembahasan.

Pengaruh Peran Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pimpinan dalam tinjauan MSDM memiliki peran penting dalam organisasi karena pimpinan dapat memutuskan apakah pegawai yang bersangkutan dipromosikan atau didegradasikan, memberikan teguran, sanksi atau tindakan lain. Pimpinan bukan saja sebagai pelaksana tugas pokok organisasi tetapi juga bagaimana membangun suatu kondisi yang harmonis untuk keberhasilan organisasi.

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa peran pimpinan (X₁) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Y). dari kajian deskriptif diketahui bahwa peran pimpinan tertinggi ditunjukkan oleh pernyataan responden yang menyatakan bahwa peran pimpinan dalam ikut berpartisipasi di setiap penyelesaian tugas-tugas organisasi memberikan nilai rata-rata tertinggi. Tetapi secara umum menyatakan setuju bahwa pimpinan memiliki peran penting dalam setiap pelaksanaan kegiatan atau aktivitas organisasi. Hal ini memberikan makna kepemimpinan dari seorang pemimpin memiliki peran penting artinya karena peran kepemimpinan dari seorang pemimpin mampu membangkitkan semangat kerja para pegawai dalam pelaksanaan tugas kantor.

Sedangkan nilai indikator kinerja tertinggi adalah kerja sama Y_{1,9} pegawai dapat membangun kerja sama dengan baik, nilai rata-rata jawaban responden dapat digolongkan sebagai pernyataan sangat setuju, yang bermakna bahwa kerja sama di Kantor Bawaslu Kabupaten Konawe terjalin dengan sangat baik. Dua hal tersebut menarik untuk dikaji dalam penelitian ini, karena dengan adanya pimpinan yang mampu membangkitkan semangat kerja bawahan maka bawahan semakin terpacu untuk bekerja lebih baik. Hal yang menarik adalah bahwa pimpinan Kantor Bawaslu Kabupaten Konawe mampu menempatkan dirinya bukan hanya sebagai pemimpin, tetapi sebagai motivator untuk dapat membangun kerja sama secara optimal sehingga mampu menjadi sumber tenaga/energi pegawai untuk terus meningkatkan semangat kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori-teori yang dijadikan referensi dalam penelitian ini. Menurut Dessler (2009), manajer akan menentukan persyaratan profesional dan karyawan yang akan digunakan, pimpinan berfungsi membina karyawan, dalam hal ini adalah pegawai agar mampu melaksanakan tugas lebih baik apakah berkaitan dengan teknis maupun non teknis. Pimpinan harus dapat membangun suatu kondisi harmonis antar bagian pelaksana tugas pokok dengan pelaksana tugas pendukung (Mitchell (1998).

Penilaian kinerja pegawai merupakan salah satu fungsi MSDM yang sangat penting, karena kinerja pegawai dapat dijadikan salah satu ukuran modal manusia dalam organisasi. Kinerja pegawai menjadi semakin penting sebab berkaitan dengan berbagai fungsi dalam organisasi agar kegiatan organisasi dapat berjalan dengan baik, efektif dan efisien.

Pimpinan harus menyadari bahwa pegawai tidak selalu mengarahkan pada kinerja pekerjaan yang menguntungkan organisasi. Posisi pimpinan yang menjadi sumber semangat pegawai hendaknya terus dijaga untuk meningkatkan kegairahan atau semangat kerja pegawai, dan pada akhirnya diharapkan keadaan ini akan mendorong meningkatnya kinerja pegawai. Karena makna signifikan perlu ditindak lanjuti oleh pimpinan dan pimpinan harus menyadari bahwa keberadaan dirinya di dalam organisasi bukan hanya sekedar sebuah symbol tetapi sebagai tenaga penggerak yang menentukan kinerja organisasi yang dipimpinnya. Karena secara organisasi, pimpinan juga menjalankan aktivitas koordinasi dan pengawasan maka pimpinan harus dapat mengelola sumberdaya yang dimilikinya agar tujuan organisasi lebih mudah tercapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marjani (2017), Jufri Alberto, dkk. (2018), I Komang Gede dkk. (2018), Fini Amrani, dkk. (2019), Akhmad Fauzi (2019), Ronal Donra Sihalohe dkk. (2019), Nikmah, dkk. (2020), Sufyati HS, dkk. (2020). Tetapi tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu Saputri & Nur Rahmah Andayani (2018).

Pengaruh Kompetensi Pegawai (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dalam kajian MSDM, kompetensi merupakan salah satu kajian yang penting, karena kompetensi merupakan salah satu faktor penentu bagi seorang pegawai untuk dapat bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Bagi manajer, kompetensi seorang manajer menjadi prasyarat agar

sebuah organisasi dapat dikelola dengan baik. Secara mendasar pengelolaan organisasi yang baik akan menghasilkan efektivitas dan efisiensi serta produktivitas yang baik. Kompetensi yang dimiliki pegawai akan menuntun pegawai secara lebih cermat untuk mengidentifikasi secara akurat pekerjaannya, apa yang dapat dikerjakannya, dan bagaimana mengerjakannya,

Berdasarkan data pernyataan responden, rata-rata responden berberikan pernyataan setuju bahwa kompetensi yang dimiliki penting untuk mendukung penyelesaian tugas-tugas yang diberikan oleh kantor. Ada keterkaitan antara kompetensi pengetahuan, ketrampilan, dan sikap. Hal tersebut ditunjukkan dengan rata-rata pernyataan yang diberikan. Pada uji hipotesis juga menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja mereka.

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa di Kantor Bawaslu Kabupaten Konawe, kompetensi yang dimiliki pegawai mendapatkan perhatian memadai. Hasil ini juga menunjukkan bahwa pimpinan Bawaslu Kabupaten Konawe memberikan perhatian terhadap kompetensi pegawai, perhatian tersebut penting, terutama pada organisasi birokrasi, karena banyak permasalahan timbul di organisasi birokrasi disebabkan karena penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi pegawai.

Memadainya kompetensi pegawai pada Kantor Bawaslu Kabupaten Konawe ini mendorong kinerja pegawai sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya, kinerja yang tinggi juga dituntut pada kantor ini, mengingat kantor Bawaslu harus dapat bekerja sesuai dengan target-target seiring pelaksanaan pemilu baik pilkada tingkat kabupaten, provinsi, maupun nasional, serta pemilihan anggota dewan tingkat kabupaten, provinsi dan nasional.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi (b) positif, walaupun model ini belum bisa digunakan untuk memprediksi, tetapi nilai koefisien jalur bertanda positif menunjukkan bahwa jika pimpinan hendak meningkatkan kinerja pegawai, maka kompetensi pegawai dapat dijadikan sebagai pendekatan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Dwiyanti et.al. (2019), Dwi Junianto & Joko Sabtohadhi (2019), Akhmad Fauzi (2019), Sufyati HS & Mila Risa (2020), Nikmah Hanum et.al. (2020) dan Hardin et.al. (2020), dan Febriani Wahidatun Nirmah & Muslichah (2021). Hasil dari penelitian mereka membuktikan bahwa adanya kompetensi yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Tetapi hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini & Hasrudy Tanjung (2019) dan Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan et.al. (2012), hasil penelitian mereka membuktikan bahwa kompetensi terhadap kinerja pegawai atau karyawan terdapat hubungan yang Positif tidak signifikan dan tidak signifikan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pernyataan Sedarmayanti (2017:11) yang mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang maksimal. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individu yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Karena kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja.

V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN MASA DEPAN

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang dapat lebih diperhatikan bagi peneliti peneliti yang akan datang untuk lebih menyempurnakan penelitian ini yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Jumlah responden yang hanya 48 tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui quisioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam quisionernya.

VI. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel peran pimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bawaslu Kabupaten Konawe.
2. Variabel kompetensi pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Bawaslu Kabupaten Konawe.

Saran

Berdasarkan analisis terutama mengacu pada nilai rata-rata jawaban responden dan nilai koefisien regresi dan koefisien determinasi, walaupun jawaban responden secara umum adalah setuju dan terbukti signifikan positif tetapi ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan maupun dilakukan penelitian lebih lanjut, yaitu:

1. Secara umum pimpinan berperan baik terhadap pegawai, tetapi pimpinan perlu terus meningkatkan dukungan terhadap pegawai maupun organisasi.
2. Pimpinan perlu lebih memperhatikan kompetensi pegawai berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan kompetensi pegawai berhubungan dengan bidang pekerjaannya.
3. Sedangkan untuk variabel kinerja pegawai, indikator biaya perlu mendapat perhatian lebih besar dibandingkan dengan indikator lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad Fauzi. 2019. *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemerintahan dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. POLITICON : Jurnal Ilmu Politik Vol.1No.1; Hal88-103
- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan. I Gde Adnyana Sudibya & I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2.
- Anoraga, Pandji. 2004. *Manajemen Bisnis*, Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management, 16 Edition*. New York: Pearson Education, Inc.
- Dwi Junianto & Joko Sabtohadhi. 2019. *Pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt. wahyu daya mandiri surabaya*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen e-ISSN : 2656-775X.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Febriani Wahidatun Nirmah & Muslichah. 2021. *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan budaya organisasi sebagai variabel mediasi*. Inovasi -pISSN: 0216-7786-eISSN: 2528-1097.
- Fini Amrani, Makruf Akbar & uchlis R Luddin. 2019. *The Effect Of Leadership on Employees Perfomance in Mayors Office South Jakarta*. International Journal of Entrepreneurship and Business Development Volume 2.
- Jufri Alberto, Syamsul Amar B & Dina Patrisia. 2018. *The Influence of Leadership, Organizational Culture and Work Climate on Employee Performance in the Department of Public Works and Spatial Planning of Padang City*. Advances in Economics, Business and Management Research, volume 64.
- Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Marjani. 2017. *Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Gapensi Kota Kendari*. Volume 6, Nomor 2. ISSN 2086-1974 Jurnal Mega Aktiva
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. 2010. *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World (5th ed.)*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Mohammad Amir Furqon, Zef Risal & Nurul Qomariyah. 2019. *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. AKTIVA Jurnal Akuntansi dan Investasi, Vol 5, No 1,
- Mudrajad, Kuncoro. 2005. *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*. Erlangga. Jakarta.

- Ni Kadek Ayu Dwiyanti, Komang Krisna Heryanda & Gede Putu Agus Jana Susila. 2019. *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 5 No. 2.
- Nikmah Hanum, Jono Mintarto Munandar & Joko Purwono. 2020. *The Influence Of Competence And knowledge Management On Performance*. Journal of Applied Management (JAM) Volume 18 Number 2
- Patri Hasni, Djatmiko Noviantoro & Dian Septianti. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Aplikasi Manajemen&Bisnis, Vol.1 No.1.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat. Robbins Stephen P, 2007, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta..
- Sedarmayanti, 2010, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung..
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Bina Aksara Jakarta.
- Sufyati HS & Mila Risa. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (Lldikti) Wilayah Iii Jakarta*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol. 5, No 3.
- Sutarto, 1998, *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.