

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PERSONIL LANTAMAL VI MAKASSAR

Sumarsono,

1) Manajemen, Program Pascasarjana, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP Makassar

Email: sumarsono109@gmail.com

Mattalatta₂,

2) Dosen Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP Makassar

Email: Mattalatta@gmail.com

Hasmin₃,

3) Dosen Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP Makassar

Email: hasmintamsah@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Personil Lantamal VI Makassar, Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Personil Lantamal VI Makassar, Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja Personil Lantamal VI Makassar, Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja Personil Lantamal VI Makassar. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan menitikberatkan pada pengujian hipotesis. pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Personil Lantamal VI Makassar sebagai variabel terikat yang diberi simbol Y sebanyak 99 responden, Metode pengambilan sampel yang dilakukan dengan metode sensus.

Hasil penelitian Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara serempak maupun secara parsial variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Lantamal VI Makassar karena nilai F-hitung keseluruhan variabel lebih besar dari F-tabel dan nilai t-hitung setiap variabel lebih besar dari t-tabel atau nilai probabilitas (sig) setiap variabel lebih kecil 0,05, Dan ketiga variabel bebas yang digunakan dalam menentukan tingkat kinerja personil, ternyata variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja personil Lantamal VI Makassar. karena mempunyai angka beta atau *standardized coefficient* tertinggi yaitu 0,470 atau 47 persen dibandingkan variabel lain yang diteliti.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of leadership on the performance of Makassar VI Lantamal Personnel, to determine and analyze the effect of work motivation on the performance of Makassar VI Lantamal Personnel, to determine and analyze the influence

of competency on the performance of Makassar Lantamal VI Personnel. work motivation, and competence simultaneously on the performance of Makassar Lantamal VI Personnel. The research method used in this study is a survey method with a quantitative approach, namely by focusing on testing the hypothesis. sampling in this study was all Makassar Lantamal VI Personnel as the dependent variable given the Y symbol as many as 99 respondents, the sampling method was carried out by the census method.

The results of the study showed that both simultaneously and partially leadership, work motivation, and competence variables had a positive and significant effect on personnel performance of Makassar VI Lantamal VI because the calculated F value of all variables was greater than F-table and the value of each variable was calculated greater than t-table or probability value (sig) of each variable smaller 0.05, and the three independent variables used in determining the level of performance of personnel, it turns out that the leadership variable has a dominant influence in improving the performance of personnel of Lantamal VI Makassar. because it has the highest beta number or standardized coefficient, which is 0.470 or 47 percent compared to the other variables studied.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Competence

PENDAHULUAN

Pembangunan Nasional pada hakekatnya adalah merupakan pembangunan manusia seutuhnya. Dalam pelaksanaan Pembangunan tersebut diperlukan modal yaitu sumberdaya alam maupun sumber daya manusia. Negara kita memiliki sumber daya manusia berupa jumlah penduduk yang besar, dan merupakan modal dasar pembangunan, apabila dikelola dengan baik akan tetapi dapat juga menjadi beban Negara apabila tidak dikelola dengan baik sehingga dapat mengakibatkan rendahnya kualitas kinerja.

Strategi pengembangan sumber daya manusia, organisasi menjadi prioritas utama yang akan menjadi factor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi tidak akan mendapatkan kemajuan dan kemungkinan akan terjadi kegagalan. Kualitas sumber daya manusia suatu organisasi merupakan tuntutan kebutuhan yang harus dipenuhi dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Sumber daya manusia yang diperlukan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi adalah sumber daya yang bermutu, memenuhi syarat-syarat kualitatif dituntut oleh pekerjaan yang meliputi kemampuan, keterampilan, kepribadian, sikap dan prilaku.

Sumber daya manusia yang dibina dan dikembangkan kualitas dan kuantitasnya secara terus menerus dapat memberikan jaminan keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran yang ingin dicapai, juga memungkinkan bagi organisasi dan individu berkembang dengan mudah beradaptasi terhadap perubahan-perubahan yang terjadi.

Secara alamiah setiap orang selalu diliputi kebutuhan dan sebagian besar kebutuhan itu tidak cukup kuat untuk mendorong seseorang berbuat sesuatu pada suatu waktu tertentu.

Kebutuhan akan menjadi taraf intensitas yang cukup, Pemenuhan kebutuhan selalu diilhami oleh motif untuk memenuhinya. Atau dengan kata lain motivasi dipakai untuk menunjukkan suatu keadaan dalam diri seseorang yang berasal dari akibat suatu kebutuhan. Simamora (2007:18).

Masalah motivasi kerja bukanlah masalah yang mudah, baik dalam memahaminya maupun bagaimana menerapkannya. Tidak mudah karena berbagai alasan dan pertimbangan yang mesti dijadikan acuan. Akan tetapi berbagai alasan dan pertimbangan yang mesti dijadikan acuan. Dengan motivasi kerja yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena diyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi akan mencapai tujuan dan sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula, Siagian (2002:13).

Suatu organisasi dalam melakukan pembenahan kinerja tidak terlepas dari andil pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan asset bagi suatu organisasi dalam menghadapi dinamika kerja yang semakin maju dan berkembang. Pentingnya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia tidak terlepas dari penerapan manajemen sumber daya manusia sebagai kunci keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain : Kualitas dan kuantitas, Output, Sikap Kooperatif, Jangka panjang, waktu dan kehadiran ditempat kerja. Mathis dan Jakson, (2002:65)

Kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai dengan kemampuan dan kepribadiannya. Sukarno Marzuki,(2012).

Pada era globalisasi yang ditandai dengan semakin tajamnya persaingan, maka perubahan-perubahan yang dapat dilakukan adalah para pegawai itu dapat bekerja lebih profesional dan lebih dapat memikirkan kepentingan pemerintah daerah secara makro pegawai harus dapat mengembangkan dirinya, baik dengan melakukan pengembangan diri (*self development*) ataupun melalui program pendidikan dan pelatihan yang dapat menunjang pelaksanaan tugasnya. Disamping itu globalisasi telah mempengaruhi sikap dan perilaku masyarakat. Perubahan perilaku masyarakat memberi pertanda bahwa tuntutan masyarakat

terhadap kinerja organisasi khususnya birokrasi pemerintahan akurasi pelayanan akan semakin tinggi.

Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi pegawai dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja terarah pada tujuan M. Thoha, (2001:97). Berbagai pandangan dan pendapat yang menyebutkan bahwa faktor gaya kepemimpinan, budaya organisasi motivasi dan kepuasan kerja sangat esensial mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Ada dua alasan yang mendasari dalam menghadapi kompetisi dan mempertahankan keunggulan sumber daya yang dimiliki yaitu: (1) gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja dapat menunjang kinerja pegawai dan keberhasilan organisasi; (2) mencapai sukses melalui motivasi kerja menuntut perubahan cara kita memandang pegawai secara manusiawi (dengan proses diagnosis). Setiap manusia memiliki potensi, karena itu potensi menjadi pertimbangan di dalam memperbaiki dan meningkatkan kompetensi sumberdaya manusia. Inti kompetensi yang dikembangkan menurut teori akses diri yang diperkenalkan oleh Morgan dalam Hasibuan (2005:19) dinyatakan bahwa setiap manusia memiliki akses pengetahuan, kemahiran, perjalanan hidup, dan orientasi masa depan.

Teori ini kemudian disederhanakan bahwa penjabaran pengetahuan akan dicapai melalui pendidikan. Setiap kemahiran ditentukan oleh tingkat keterampilan yang ditekuni.

Kompetensi secara garis besar dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dasar individu yang mempunyai hubungan kausal dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif dan berperformansi superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Karakteristik dasar mengandung pengertian bahwa kompetensi harus bersifat mendasar dan mencakup kepribadian seseorang serta dapat memprediksi sikap seseorang pada situasi dan aktivitas pekerjaan tertentu. Hubungan kausal berarti bahwa kompetensi dapat digunakan untuk memprediksikan kinerja (superior) seseorang, sedangkan kriteria yang dijadikan acuan berarti bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang yang bekerja dengan baik atau buruk, sebagai mana terukur pada kriteria spesifik atau standar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.

Pandangan tentang kompetensi juga dikemukakan oleh Roger dan Alimin, (2004:39) yang memperkenalkan teori siklus pengembangan diri. Teori ini pada intinya memperkenalkan bahwa setiap sumber daya manusia yang berkembang dan maju, tidak terlepas dari adanya tiga unsur yang saling berkaitan yaitu unsur pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja. Berdasarkan pandangan tersebut diatas, studi ini di fokuskan pada variabel-variabel: (1) gaya

kepemimpinan adalah cara khas (pola perilaku) pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya dalam mencapai tujuan organisasi, (2) budaya organisasi yaitu cara pegawai mengerjakan sesuatu dalam pemerintahan dengan mengacu pada nilai-nilai dan keyakinan bersama (kolektif), (3) motivasi adalah pola kerja pegawai yang sinerjik untuk memperkuat kemampuan kinerja organisasi, adapun empat kepuasan adalah meliputi: (1) hubungan antar pegawai (hubungan antara atasan dan bawahan, faktor psikis dan kondisi kerja, hubungan teman kerja, sugesti teman kerja dan emosi), (2) faktor individu/ sikap, umur dan jenis kelamin dan tiga faktor luar (keluarga, rekreasi, dan pendidikan). Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor individu (umur, kesehatan, watak dan harapan), faktor sosial meliputi : hubungan keluargaan, kebebasan politik, dan hubungan kemasyarakata artinya studi ini bertolak dari anggapan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Selanjutnya faktor kepemimpinan adalah orang yang mempunyai pengaruh terhadap sekelompok orang sebagai bawahan atau pengikut.

Dengan kata lain pemimpin adalah orang yang mempunyai pengaruh terhadap orang lain untuk diikuti. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus menjadi panutan bagi pengikutnya. Dalam arti luas pemimpin adalah orang yang dapat memerintahkan dirinya bagi jalan kebaikan, sehingga dari padanya akan dimintai pertanggung jawaban sesuai yang di pimpinnya (Al-Hadist). Dengan demikian kepemimpinan adalah orang yang memiliki kekuasaan untuk mempengaruhi tugas-tugas dan sikap orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Lebih lanjut dikemukakan bahwa kepemimpinan yang diharapkan adalah kepemimpinan yang memiliki kejujuran (*integritas*), sikap yang bertanggung jawab dan luas (*compassion*), memiliki pengetahuan (*cognizance*), yang cukup, berani bertindak sesuai dengan keyakinan (*commitment*), kepercayaan yang tinggi pada diri sendiri dan orang lain (*confidence*), dan memiliki kemampuan untuk meyakinkan orang lain (*communication*) dalam membangun organisasi (Moerehiono 2013:382). Berdasarkan pandangan diatas mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang baik mampu menggerakkan orang lain atau bawahanya untuk bekerja lebih produktif dalam mencapai ntujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Melihat fenomena Kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompetensi yang ada pada Lantamal VI Makassar, tampak belum sesuai dengan diharapkan, sehingga kondisi ini diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja personil. Dalam hal kepemimpinan, personil membutuhkan kepemimpinan yang baik untuk dapat memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja. Sebagaimana hasil pengamatan peneliti, kecenderungan sikap personil untuk senantiasa menunda pekerjaan menjadi alasan karena kurangnya perhatian

pimpinan. Pimpinan harusnya proaktif dalam memperingatkan personil yang cenderung menunjukkan kinerja yang menurun. Disamping itu, permasalahan yang terjadi pada Lantamal VI Makassar adalah masih buruknya kinerja personel diketahui dari masih tingginya persentase keterlambatan masuk kerja dan pelaksanaan tugas yang tidak sesuai standar.

Hal ini tentunya menjadi penilaian bahwa pimpinan belum maksimal dalam mempengaruhi pegawai untuk menunjukkan kemampuan kerja terbaiknya demi mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya, perilaku dari pegawai yang menunjukkan masih rendahnya kompetensi pegawai diantaranya beberapa pegawai masih kurang cepat dalam memecahkan permasalahan yang terjadi di tempat kerja, masih rendahnya inovasi dalam bekerja dan masih bergantung terhadap perintah atasan, Oleh karena itu, permasalahan yang terjadi dalam hal kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompetensi pada Lantamal VI Makassar akan dapat berdampak kepada kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Desain Dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena pada penelitian ini peneliti menganalisis dan mengklasifikasikan dengan menggunakan angket dan mengungkapkan suatu fenomena dengan menggunakan dasar perhitungan. Seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2008) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dimaksud memperoleh data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan.

Penelitian ini mengukur tentang kinerja Personil Lantamal VI Makassar dengan menggunakan variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompetensi.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Lantamal VI Makassar. Penelitian ini berlangsung Mulai bulan Mei sampai Juli 2017.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Personil Lantamal VI Makassar yang berjumlah 900 orang.

Sampel

Penentuan sampel dengan menggunakan rumus Slovin Menurut hasil perhitungan rumus diatas dan dikaitkan dengan karakteristik populasi penelitian, maka jumlah personil yang memenuhi syarat untuk dapat dijadikan obyek penelitian adalah sebanyak 99 orang.

Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel dengan cara menggunakan *random sampling* yaitu dengan sengaja dipilih dengan alasan kemudahan memperoleh data.

Sumber dan Cara Penentuan Data/Informasi

Penelitian ini memperoleh data dari beberapa sumber, antara lain :

1. Data primer adalah data yang diperoleh dengan cara wawancara langsung dengan dilengkapi daftar pertanyaan, kemudian menggunakan angket/ kuisioner yang akan diisi oleh responden sebagai data yang akan diuji. Jenis data yang akan dikumpulkan antara lain identitas responden, pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan kondisi personil pada Lantamal VI Makassar.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya, akan tetapi data tersebut didapat melalui studi pustaka, dengan mempelajari literatur-literatur, laporan-laporan atau dokumen-dokumen yang berkaitan dengan kinerja personil.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah:

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan pengamatan langsung di lapangan yang berkaitan dengan pendidikan, kompetensi, dan pelatihan, maupun kinerja personil pada Lantamal VI Makassar.

3. Wawancara langsung

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data secara langsung dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan responden.

4. Angket/ Kuisioner

Angket adalah daftar pertanyaan maupun pernyataan yang diajukan peneliti kepada responden untuk dijawab secara sistematis guna memperoleh data sehingga dihasilkan data berupa respon atau tanggapan dari responden tersebut yang kemudian data ini yang akan diolah oleh peneliti.

Teknik Analisa Data dan Uji Hipotesis

Rancangan analisis data meliputi :

Uji Validitas

Pengujian validitas data digunakan untuk menguji validitas dari instrument yang akan digunakan dalam penelitian, pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor

butir setelah dikurangi dengan item yang diuji. Validitas akan dihitung dengan menggunakan total koefisien korelasi dengan taraf signifikan sebesar 0,05 (5%). Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$r_{pq} = \frac{(r_{xy})(s_{by}) - (s_{bx})(s_{by})}{\sqrt{(s_{bx}^2) + (s_{by}^2) - (r_{xy})(s_{bx})(s_{by})}}$$

Dimana,

r_{xy} = Momen tangkar yang baru

r_{pq} = koefisien korelasi bagian total

s_{bx} = simpangan baku skor faktor

s_{by} = simpangan baku skor butir

Perhitungan validitas data ini diolah dengan program SPSS. Hasil perhitungan ditunjukkan pada nilai corrected item total correlation. Jika nilai corrected item total correlation > 0,3 maka item dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrument dengan konsistensi dengan teknik Alpha Cronbach, Sedangkan untuk memeriksa reliabilitas instrumen metode yang sering digunakan adalah koefisien alpha cronbach. Dimana dikatakan reliabel bila $\alpha > 0,6$.

Regresi Linear Berganda

Rumus yang digunakan dalam regresi linear berganda yaitu :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana,

Y = Kinerja Personil

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Motivasi Kerja

X_3 = Kompetensi

b_0 = Konstanta

b_{1-3} = Koefisien regresi

e = residual atau random error

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan koefisien determinasi (R^2). Adapun koefisien determinasi tersebut adalah:

$$R^2 = \frac{SSR}{SSTotal}$$

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji tingkat keberartian pengaruh variabel bebas secara parsial.

Langkah dalam uji t yaitu :

- Menentukan hipotesis

$H_0 : b_{1-2} = 0$, dimana artinya tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen)

$H_0 : b_{1-2} \neq 0$ dimana artinya ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

- Menentukan level of significant (α) sebesar 5% dan menentukan nilai t dengan degree of freedom (df) sebesar (n-k-1).
- Menentukan besarnya nilai t hitung dengan menggunakan rumus :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{bk}{sb}$$

dimana, bk = koefisien regresi variabel b1-2

sb = standar deviasi dari estimasi b1-2

- Membandingkan nilai t hitung dari ttabel
Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a
Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan menolak H_a

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji tingkat keberartian dari variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat, yaitu :

- Menentukan hipotesis
 $H_0 : b_{1-2} = 0$, dimana artinya tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).
 $H_0 : b_{1-2} \neq 0$, dimana artinya ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).
- Menentukan level of significant (α) sebesar 5% dan menentukan nilai t dengan degree of freedom (df) sebesar (n-k-1).

- Menentukan besarnya nilai t hitung dengan menggunakan rumus :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{MSR}{MSE} = \frac{MSR}{S^2}$$

dimana, MSR = Mean Squared Regression

MSE = Mean Squared Residual

- Membandingkan nilai F_{hitung} dari F_{tabel}
Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a
Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan menolak H_a

Uji β

Uji β digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas (independen) (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi.

Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan Indikator:

- a. Kualitas kerja,
- b. Kecepatan/ ketepatan kerja,
- c. Inisiatif dalam kerja,
- d. Komunikasi/ kerjasama
- e. Kehadiran.

2. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah suatu cara atau pola tindakan, tingkah laku pimpinan secara keseluruhan dalam mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan berdasarkan arah komunikasi dan cara-cara dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah dengan indikator sebagai berikut:

- a. Keteladanan
- b. Integritas
- c. Kepribadian
- d. Sikap dan perilaku
- e. Partisipasi, dan
- f. Pola pikir.

3. Motivasi kerja (X2)

Motivasi Kerja dalam penelitian ini adalah suatu proses, usaha, dorongan yang dilakukan untuk bertindak sesuai tujuan yang diinginkan khususnya yang berkaitan dengan kinerja yang baik. Dengan indikator sebagai berikut:

- a. Keinginan berprestasi
- b. Keinginan kekuasaan
- c. Kebutuhan afiliasi
- d. Pengembangan potensi individu
- e. Tanggung jawab.

4. Kompetensi (X3)

Kompetensi adalah proses aktualisasi untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan teknis dalam memngatisipasi kinerja saat ini. Dengan indikator sebagai berikut:

- a. Kognitif,
- b. Affektif,
- c. Psikomotorik,
- d. Pengalaman kerja. dan
- e. Kemampuan managerial

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian instrument dalam penelitian yang menggunakan kuesioner diperlukan untuk menentukan apakah alat pengukuran dapat digunakan atau tidak dalam proses pengumpulan data. Dalam pengujian ini dilakukan proses validitas dan reliabilitas jawaban dari kuesioner. Dengan dilakukannya proses pengujian data ini diharapkan hasil hipotesis didapatkan dengan tepat sesuai dengan yang diharapkan.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total dari masing-masing atribut. Uji validitas digunakan untuk melihat ketepatan dan kecermatan dari sebuah instrument penelitian dalam fungsi ukurnya mengukur item-item pernyataan yang dibuat. Rumus yang digunakan dalam uji validitas adalah Product Moment dari Pearson. Dari rumus tersebut, akan diperoleh angka korelasi (nilai r) yang dapat dipakai untuk menjelaskan hubungan antar variabel. Instrumen yang valid mempunyai arti bahwa alat ukur yang digunakan dalam bentuk pernyataan untuk memperoleh data (mengukur) juga dinyatakan valid. Item pernyataan yang memiliki korelasi positif tinggi dianggap memiliki validitas yang tinggi pula.

Menurut Sugiyono (2007: 233), *corrected item total correlation* merupakan korelasi antar skor total item, sehingga interprestasinya dengan mengkonsultasikan nilai kritis r -tabel, jika r hitung $>$ nilai kritis r -tabel *product* moment maka instrument dinyatakan valid atau dapat dikatakan bahwa item pernyataan dari cerminan setiap variabel dalam penelitian ini keberadaannya pada instrumen penelitian dinyatakan valid (sah). Adapun hasil uji validitas dari setiap item penelitian variabel dalam penelitian ini masing-masing dapat dilihat pada tabel berikut.

Adapun hasil uji validitas dari setiap item pernyataan variable dalam penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 1

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian	Corrected Item-Total Correlation	r Product Moment	Ket.
Total r table			
Correlat(n = 99 ; ion α0,05)			
<i>Kinerja personil</i>	0,900	0,197	Valid
1	0,794	0,197	Valid
<i>Kinerja personil</i>	0,875	0,197	Valid
2	0,919	0,197	Valid
<i>Kinerja personil</i>	0,887	0,197	Valid
3	0,937	0,197	Valid
<i>Kinerja personil</i>	0,927	0,197	Valid
4	0,920	0,197	Valid
<i>Kinerja personil</i>	0,897	0,197	Valid
5	0,894	0,197	Valid
<i>Kinerja personil</i>	0,931	0,197	Valid
6	0,920	0,197	Valid
<i>Kinerja personil</i>	0,901	0,197	Valid
7	0,866	0,197	Valid
<i>Kinerja personil</i>	0,880	0,197	Valid
8	0,893	0,197	Valid
<i>Kinerja personil</i>	0,864	0,197	Valid
9	0,832	0,197	Valid
<i>Kepemimpinan</i>	0,912	0,197	Valid
1	0,872	0,197	Valid
<i>Kepemimpinan</i>	0,911	0,197	Valid
2	0,891	0,197	Valid
<i>Kepemimpinan</i>	0,821	0,197	Valid
3	0,875	0,197	Valid
<i>Kepemimpinan</i>	0,895	0,197	Valid
4	0,867	0,197	Valid

Kepemimpinan	
5	
Motivasi 1	
Motivasi 2	
Motivasi 3	
Motivasi 4	
Motivasi 5	
Motivasi 6	
Motivasi 7	
Kompetensi 1	
Kompetensi 2	
Kompetensi 3	
Kompetensi 4	
Kompetensi 5	

Sumber: Hasil Analisis, 2018

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 4.1, maka diperoleh nilai r hitung dari kedua puluh pernyataan berada antara 0,794 sampai 0,937, dimana nilai r hitung $>$ nilai r tabel, untuk $n = 99$ pada taraf $\alpha 0,05$ diperoleh r tabel = 0,197. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil uji validitas instrumen dari variabel kinerja personil lantamal VI Makassar diperoleh nilai *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) antara 0,794-0,937 atau r hitung $>$ r tabel 0,197. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel kinerja personil yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (sahih).

Hasil uji validitas instrumen dari variabel kepemimpinan diperoleh nilai *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) antara 0,866 – 0,920 atau r hitung $>$ r tabel 0,197. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (sahih).

Hasil uji validitas instrumen dari variabel motivasi diperoleh nilai *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) antara 0,832–0,912 atau r hitung $>$ r tabel 0,197. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (sahih).

Hasil uji validitas instrumen dari variabel kompetensi diperoleh nilai *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) antara 0,821– 0,895 atau r hitung $>$ r tabel t 0,197. Hal ini

berarti setiap butir pernyataan dari variabel kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (sahih).

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kestabilan dan kekonsistenan apabila dilakukan pengukuran kembali dengan subyek yang sama. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's alpha (alpha cronbach). Dari hasil pengujian dilakukan penganalisaan dengan membandingkan terhadap R tabel yang dapat dicari dengan menginterpolasi jumlah butir pertanyaan dengan koefisien reliabilitasnya. Adapun hasil uji reabilitas dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's alpha	r _{tabel}	Status
Kinerja	0,836	0,6	Rel
Personil	0,830	0	Rel
Kepemimpina	0,844	0,6	Rel
n	0,843	0	Rel
Motivasi Kerja		0,6	
Kompetensi		0	
		0,6	
		0	

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2018

Dari tabel pengujian reliabilitas dengan metode Alpha cronbach dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas hitungan apabila dibandingkan dengan koefisien hasil hitungan tabel ternyata R hitung > R tabel. Karena Koefisien reliabilitas pengujian lebih besar daripada Koefisien reliabilitas tabel maka dapat disimpulkan bahwa instrument terbukti reliabel. Dari hasil pengolahan data pada uji reabilitas ini diperoleh nilai koefisien reabilitas (*Cronbach's Alpha*) untuk variabel kinerja 0,836, variabel gaya kepemimpinan 0,830, variabel motivasi 0,844, dan variabel kompetensi 0,843. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0,60 (Sunyoto, 2011:68). Dengan membandingkan nilai koefisien reabilitas dengan nilai r_{tabel} 0,60 menunjukkan bahwa

masing-masing variabel penelitian adalah reliabel karena nilai koefisien realibilitas masing-masing variabel lebih besar dari akumulatif r_{tabel} .

Profil Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 99 orang personil Lantamal VI Makassar, khususnya data identitas responden yang meliputi: jenis kelamin, tingkat umur, masa kerja, dan tingkat pendidikan. Adapun distribusi responden berdasarkan karakteristik responden disajikan dalam bentuk tabel dan dijelaskan berikut ini:

Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin pada personil Lantamal VI Makassar dapat dilihat pada Tabel 3

Tabel 3
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

<i>Jenis Kelamin</i>	<i>Responden</i>	<i>Persentase</i> (%)
<i>Laki-Laki</i>	89	89,9
<i>Perempuan</i>	10	10,1
<i>Jumlah</i>	99	100

Sumber : Data yang telah diolah, 2018

Tabel 4 menunjukkan bahwa karakteristik responden pada Lantamal VI Makassar menurut jenis kelamin yang memiliki jumlah paling banyak adalah laki-laki sebanyak 89 orang (89,9%), sedangkan perempuan sebanyak 10 orang (10,1%).

Umur

Adapun karakteristik responden menurut tingkat umur pada Lantamal VI Makassar dapat dilihat pada Tabel 4

Tabel 4
Karakteristik Responden Menurut Kelompok Usia

<i>Kelompok Usia</i> (Tahun)	<i>Frekuensi</i> (orang)	<i>Persentase</i> (%)
<i>23-29 tahun</i>	7	29,2
<i>30-49 tahun</i>	88	54,2
<i>>50 tahun</i>	4	16,7
<i>Jumlah</i>	99	100

Sumber : data yang telah diolah, 2018

Tabel 4 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan umur diperoleh data yang variatif. Data yang terjaring menunjukkan bahwa tingkat umur yang menempati proporsi terbesar adalah tingkat umur 30–49 tahun sebanyak 88 orang (54,2%), kemudian diikuti tingkat umur 23-29 tahun sebanyak 7 orang (29,2%). Sedangkan tingkat umur dengan proporsi terkecil adalah >50 tahun ke atas sebanyak 4 orang (16,7%). Hal ini berarti responden pada umumnya memiliki tingkat umur produktif yang diharapkan dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggungjawabnya dengan baik.

a. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan, distribusi frekuensi responden yang dijadikan sampel dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5
Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

<i>Tingkat Pendidikan</i>	<i>Frekuensi</i>	<i>Persentase (%)</i>
<i>SMA</i>	95	96,0
<i>D3</i>	2	20,0
<i>S1</i>	1	10,0
<i>S2</i>	1	10,0
<i>Jumlah</i>	99	100

Sumber : data yang telah diolah, 2018

Tabel 4.5 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan diperoleh data yang variatif. Data yang terjaring menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang menempati proporsi tertinggi adalah SMA sebanyak 95 orang (96,0%), kemudian diikuti oleh tingkat pendidikan S1 sebanyak 1 orang (1,0%), sedangkan tingkat pendidikan S2 sebanyak 1 orang (1,0), Hal ini berarti tingkat pengetahuan responden khususnya dalam bidang kerja masing-masing masih perlu ditingkatkan, baik melalui pendidikan formal maupun melalui kegiatan diklat bagi personil dengan tingkat pendidikan rendah seperti SMA. Dengan demikian, personil diharapkan dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik.

b. Masa Kerja

Masa kerja adalah jangka waktu orang yang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga sekarang masih bekerja. Masa kerja dapat diartikan sebagai sepenggal waktu yang agak lama dimana seorang tenaga kerja masuk dalam satu wilayah tempat usaha sampai batas waktu tertentu.

Adapun karakteristik responden menurut masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 6
Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
<11	11	11,1 %
11-19	37	37,3 %
>20	51	51,5 %
Jumlah	99	100

Sumber : data yang telah diolah, 2018

Berdasarkan data pada Tabel 4.6 dapat dijelaskan bahwa masa kerja responden yang menempati proporsi tertinggi berada pada masa kerja > 20 tahun sebanyak 51 orang (51,5%), dan kemudian diikuti masa kerja 11-19 tahun sebanyak 37 orang (37,3%). Sedangkan masa kerja dengan proporsi terkecil adalah <11 tahun ke atas sebanyak 11 orang (11,1%). Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa masa kerja personil Lantamal VI Makassar sudah memiliki pengalaman kerja yang tergolong cukup memadai sehingga diharapkan dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Sedangkan bagi personil baru masih perlu meningkatkan kemampuannya melalui pemberian motivasi kerja yang dapat menunjang penyelesaian tugas dengan baik.

Hasil Pegujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas bahwa regresi berganda yang diestimasi telah memenuhi syarat asumsi-asumsi klasik sehingga diharapkan hasilnya akan baik dalam menganalisis pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja Personil Lantamal VI Makassar yang diperoleh dilakukan pengujian secara serempak dengan menggunakan uji-F dan pengujian secara parsial dengan menggunakan uji-t Untuk lebih jelasnya akan diuraikan berikut ini.

1. Pengujian Hipotesis secara Serempak

Pengujian secara serempak bertujuan untuk melihat pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja Personil Lantamal VI Makassar dengan melihat nilai F-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara serempak, dapat dilihat pada Tabel 7

Tabel 7
Pengujian Secara Serempak (Uji F).

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regressior	15.807	3	5.269	140.809	000 ^a
Residual	1.646	96	.037		
Total	17.453	99			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kep, Kompetensi

b. Dependent Variabel : Kinerja

Sumber: Hasil Analisis Data, 2018

Data pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh adalah 140,809, sedangkan F-tabel ($df_1=3$; $df_2=44$; $\alpha=0,05$) diperoleh 2,82 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian, nilai F-hitung > F-tabel atau $140,809 > 2,82$ yang berarti berpengaruh signifikan pada tingkat *alpha* yang sangat kecil (0%). Dengan hasil ini, maka dapat disimpulkan bahwa secara serempak variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Personil Lantamal VI Makassar.

Pengujian Hipotesis secara Parsial

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja Personil Lantamal VI Makassar, Hasil pengujiannya dapat dilihat melalui nilai t-hitungnya, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka beta atau *standardized coefficient*.

Berdasarkan pengujian secara parsial seperti pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi secara individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap Personil Lantamal VI Makassar. Hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung > t-tabel yakni 2,015 diperoleh dari $df \alpha=0,05 N48-3-1$) dan juga dapat diketahui melalui tingkat signifikansinya dimana pada kolom sig./probabilitas pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi $<0,05$ yaitu variabel gaya kepemimpinan dengan t-hitung $4,036 > 2,015$ atau signifikansi $0,000 < 0,05$, motivasi kerja dengan t-hitung $2,757 > 2,015$ atau signifikansi $0,008 < 0,05$, dan kompetensi dengan t-hitung $2,127 > 2,015$ atau signifikansi $0,039 < 0,05$. Dari ketiga variabel bebas

tersebut, yang memberikan pengaruh paling dominan adalah variabel Gaya Kepemimpinan.

PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian dimaksudkan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan dan atau pengaruh masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel tidak bebas (Y). Dari hasil uji statistik baik melalui uji F (Fisher) menunjukkan bahwa secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja personil Lantamal VI Makassar untuk memberikan gambaran terhadap fenomena tersebut secara detail, maka penulis memberikan teori dan hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya sehingga nampak jelas ada tidaknya gap dengan teori-teori dan gap hasil penelitian sebelumnya.

Pembahasan pada penelitian pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja personil Lantamal VI Makassar merujuk pada hasil penelitian dan pembuktian hipotesis dan justifikasi teori yang mendasarinya. Pembahasan mengenai fakta lapangan yang dibuktikan melalui analisis kuantitatif dan bentuk-bentuk kongkrit dari variabel-variabel bebas yang diteliti terdiri dari kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompetensi.

Hasil penelitian menunjukkan variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompetensi, baik secara simultan (bersama-sama) maupun secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil Lantamal VI Makassar dan di antara ketiga variabel bebas yang paling dominan berpengaruh signifikan adalah variabel kepemimpinan. Selanjutnya pembahasan mengenai pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja personil Lantamal VI Makassar akan diuraikan berikut ini.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Personil Lantamal VI Makassar

Kepemimpinan sebagai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja personil pada Lantamal VI Makassar menggambarkan bahwa ternyata kepemimpinan berperan penting terhadap peningkatan kinerja personil pada Lantamal VI Makassar.

Kepemimpinan yang baik sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya: Keteladanan, Integritas, Kepribadian dan prilaku, Partisipasi, dan pola pikir. Keempat indikator tersebut memberikan kontribusi yang berbeda dalam membentuk variabel kepemimpinan. Indikator pembentuk utama variabel kepemimpinan adalah indikator keteladanan dengan jumlah nilai skor 4,79 kemudian diikuti indikator

integritas dengan jumlah nilai skor 467, dan indikator kepribadian dan perilaku dengan jumlah nilai skor 454, indikator partisipasi dengan skor 4,35 Sedangkan indikator pola pikir dengan jumlah nilai skor 4,25 memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel kepemimpinan, sehingga perlu ditingkatkan agar kinerja personil dapat meningkat pula. Meskipun demikian, keempat indikator dari variabel gaya kepemimpinan tersebut, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan nilai r -hitung $>$ r tabel yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan merupakan faktor penting dan menempati urutan pertama dalam peningkatan kinerja personil pada Lantamal VI Makassar perlu dipertahankan terutama pada indikator otoriter dan demokratis bagi personil, sedangkan indikator partisipatif dan bebas tindak personil masih perlu ditingkatkan agar kinerja personil pada Lantamal VI Makassar dapat ditingkatkan di masa akan datang.

Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil pada Lantamal VI Makassar yang berarti semakin baik kepemimpinan maka kinerja pegawai akan semakin baik pula. Sejalan dengan pendapat Scarnati (2002:128) penelitian tentang pengamatan bawahan atau pegawai terhadap segala sesuatu yang dilakukan dan dilakukan pemimpin pengaruhi pada organisasi, serta memberikan panduan, teknik, dan contoh tentang praktek terbaik yang berhasil membentuk persepsi kepemimpinan.

Penelitian Menon 2006 Kepemimpinan mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Lantamal VI Makassar

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang timbul dalam diri untuk peningkatan kinerja personil pada Lantamal VI Makassar. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil pada Lantamal VI Makassar, Ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang searah antara motivasi kerja dengan kinerja personil, dalam arti jika semakin baik motivasi kerja maka kinerja personil juga akan cenderung meningkat.

Besarnya pengaruh motivasi kerja sangat ditentukan oleh peran indikator yang membentuknya, 1). Kebutuhan Kekuasaan, 2) Kebutuhan afiliasi, 3) Kebutuhan Sosial

dan 4) Reward. Keempat indikator tersebut memberikan kontribusi yang berbeda dalam membentuk variabel motivasi kerja. Indikator pembentuk utama variabel motivasi kerja adalah indikator kebutuhan kekuasaan dengan jumlah nilai skor 452, kemudian diikuti indikator Kebutuhan Afiliasi dengan jumlah nilai skor 435, dan indikator kebutuhan sosial dengan jumlah nilai skor 421. Sedangkan indikator reward dengan jumlah nilai skor 431 memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel motivasi kerja, sehingga perlu ditingkatkan agar kinerja personil dapat meningkat pula. Meskipun demikian, keempat indikator dari variabel motivasi kerja tersebut, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan nilai r -hitung $>$ r tabel yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel. Dengan demikian, keempat indikator tersebut perlu diefektifkan lagi pelaksanaannya guna menunjang peningkatan kinerja personil pada Lantamal VI Makassar.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja merupakan faktor penting dan menempati urutan terakhir dari ketiga variabel yang diteliti dalam peningkatan kinerja personil pada Lantamal VI Makassar, Oleh karena itu, motivasi kerja masih perlu ditingkatkan agar kinerja personil pada Lantamal VI Makassar dapat ditingkatkan di masa akan datang.

Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil pada Lantamal VI Makassar yang berarti semakin baik motivasi kerja maka kinerja personil akan semakin baik pula. Penelitian ini juga membuktikan penelitian yang dilakukan oleh Sirajuddin (2010) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja personil pada Lantamal VI Makassar. Artinya bahwa, peningkatan Motivasi pegawai akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai, begitupun sebaliknya penurunan Motivasi pegawai akan diikuti dengan menurunnya kinerja personil pada Lantamal VI Makassar. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi mempengaruhi kinerja pegawai secara positif atau searah dan signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Maliah (2015) mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Pangkalan Balai. Hal ini diperkuat dengan adanya hubungan yang kuat dan positif antara motivasi dan kinerja pegawai serta cukup besarnya kontribusi motivasi terhadap kinerja pegawai. Kemudian, Hikmah (2015) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi yang diukur berdasarkan reward, tunjangan operasional dan insentif secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian, Parenden (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar. Variabel Motivasi Kerja koefisien regresi bertanda positif (+) menandakan hubungan yang searah, dengan kata lain Motivasi Kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar.

Menurut Martoyo (1992) dalam Parenden (2015) bahwa "*motive* atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi unit kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja". Dengan demikian, motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu keinginan, tujuan, kebutuhan ataupun dorongan dari pegawai untuk melakukan sesuatu sehingga motivasi seringkali lebih dinyatakan sebagai dorongan dari dalam diri untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Disamping itu, motivasi juga seringkali berhubungan dengan imbalan, penghargaan ataupun lingkungan sekitar pegawai yang kondusif, sehingga motivasi juga dapat muncul dari adanya dorongan dari luar untuk mencapai kinerja yang diinginkan. Oleh karena itu, motivasi kerja yang baik akan mendorong kinerja pegawai semakin baik pula.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Personil Lantamal VI Makassar

Kompetensi adalah pembekalan secara teknis yang akan meningkatkan keterampilan dan skill personil akan berpengaruh sangat besar terhadap peningkatan kinerja Personil Lantamal VI Makassar. Kompetensi sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya, yakni: Indikator dari Kompetensi adalah: 1). Pengetahuan, 2). Keterampilan, 3). Sikap (Sifat-sifat pribadi), dan 4). Berkomunikasi dengan baik, Keempat indikator tersebut memberikan kontribusi yang berbeda dalam membentuk variabel kompetensi. Indikator pembentuk utama variabel kompetensi adalah indikator pengetahuan dengan jumlah nilai skor 467, kemudian diikuti indikator keterampilan dengan jumlah nilai skor 458, dan diikuti dengan indikator sikap dengan jumlah skor 442. Sedangkan indikator berkomunikasi dengan baik yang diikuti dengan jumlah nilai skor 433 memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel kompetensi, sehingga perlu ditingkatkan agar kinerja personil dapat meningkat pula. Meskipun demikian, keempat indikator dari variabel kompetensi tersebut, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan nilai r -hitung $>$ r tabel yang berarti setiap butir

pernyataan dari variabel kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi merupakan faktor penting dan menempati urutan kedua dalam peningkatan kinerja personil Lantamal VI Makassar. Oleh karena itu, kompetensi masih perlu ditingkatkan agar Kinerja personil Lantamal VI Makassar.

Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personil Lantamal VI Makassar yang berarti semakin tinggi kompetensi maka kinerja personil akan semakin tinggi pula. Penelitian ini juga membuktikan penelitian yang dilakukan oleh M. Iqbal (2005) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personil Lantamal VI Makassar yang berarti semakin tinggi kompetensi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi pula. Penelitian ini juga membuktikan penelitian yang dilakukan oleh M. Iqbal (2005) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Noe (2002) bahwa kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pegawai mencapai keberhasilan dalam

menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas. Dalam hal ini, masing-masing organisasi berupaya untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia/ pegawai yang dimiliki sehingga pegawai tersebut memiliki kemampuan kerja yang dapat dimanfaatkan, dikembangkan serta mampu mengikuti perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi. Artinya bahwa, setiap organisasi membutuhkan SDM yang berkompeten dan profesional dalam mencapai Visi serta mampu melaksanakan misi organisasi. Terlebih lagi temuan peneliti bahwa ketika kompetensi Personil Lantamal VI Makassar semakin tinggi, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Oleh karena itu, strategi peningkatan kompetensi sumber daya manusia untuk dapat memenuhi tantangan peningkatan perkembangan yang semakin pesat, efisien dan produktif, perlu dilakukan secara terus menerus, sehingga menjadikan sumber daya yang produktif. (Sedarmayanti, 2004).

Adapun yang paling dinilai rendah oleh responden yaitu indikator tentang komunikasi yang baik (X2.4). Ini berarti bahwa meskipun secara rata-rata masih termasuk dalam kategori sangat baik, namun menurut responden kedalaman pengetahuan yang dimiliki pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya masih relatif kurang dibandingkan

indikator yang lainnya sehingga hal ini dapat menjadi masukan untuk lebih memperhatikan kompetensi pegawai tersebut.

Kompetensi pegawai yang semakin baik akan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja Personil Lantamal VI Makassar. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, diantaranya yaitu Winanti (2011) yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat. Artinya kompetensi karyawan menstimulir optimasi pembentukan kinerja karyawan dalam bekerja di PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat. Kemudian, Febriyanti, *et al.*, (2013) dalam penelitiannya juga menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, tinggi rendahnya kinerja seseorang juga sangat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki.

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personil Lantamal VI Makassar

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, bahwa ketiga variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi secara simultan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Personil Lantamal VI Makassar. Artinya bahwa, peningkatan kualitas Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi pegawai secara simultan (bersama-sama) akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai, begitupun sebaliknya penurunan kualitas Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi pegawai secara simultan (bersama-sama) akan diikuti dengan menurunnya kinerja Personil Lantamal VI Makassar. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan.

Menurut Sedarmayanti (2007) bahwa Arti penting dari kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2004):

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi

Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi..

Variabel Paling Berpengaruh (Dominan) antara Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personil Lantamal VI Makassar

Dari hasil uji analisis data yang telah dilakukan, dapat dilihat koefisien Beta Standardized dari variabel Kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kompetensi (X_3) terhadap Kinerja Personil Lantamal VI Makassa. secara berurut adalah 0.560, 0.356 dan 0.132. jadi bisa terlihat bahwa variabel X_1 yaitu variabel kepemimpinan adalah variabel yang berpengaruh paling signifikan (dominan) terhadap Kinerja Personil Lantamal VI Makassar (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan uraian dan hasil analisis yang ditunjukkan pada Bab sebelumnya, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara serempak maupun secara parsial variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Lantamal VI Makassar karena nilai F-hitung keseluruhan variabel lebih besar dari F-tabel dan nilai t-hitung setiap variabel lebih besar dari t-tabel atau nilai probabilitas (sig) setiap variabel lebih kecil 0,05.
2. Dari ketiga variabel bebas yang digunakan dalam menentukan tingkat kinerja personil, ternyata variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja personil Lantamal VI Makassar. karena mempunyai angka beta atau *standardized coefficient* tertinggi yaitu 0,470 atau 47 persen dibandingkan variabel lain yang diteliti
3. Secara Parsial menunjukan bahwa kepemimpinan merupakan variabel lebih dominan terhadap kinerja personil Lantamal VI Makassar. Hal ini dibuktikan berdasarkan uji-t yang menunjukkan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel

REFERENSI

Achmad S. *Ruky*. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Arep, *Ishak* dan *Hendri Tanjung*. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.

Bass. 2001. *Leadership and Performance Beyond Expectation*. New York: Free Press.

- Dessler, Gary. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian, Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hartati (2016). "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, Pertambangan dan Energi Kabupaten Soppeng". Tesis. Makassar: Pascasarjana STIE AMKOP
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ichlapio Fitrianto (2016), "Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja, terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Rama Nusantara". Tesis. Makassar: Pascasarjana STIE AMKOP
- James L. Gibson. 2007. *Organisasi: Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Kartono, Kartini. 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Makkira (2016 "Pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trans retail indonesia (*carrefour*) cabang panakkukang Makassar". Tesis. Makassar: Pascasarjana STIE AMKOP
- Nicholas Odoyo Simba (2016), "Impact of Discipline on Academic Performance of Pupils in Public Primary Schools in Muhoroni Sub-County". *Journal Of Kenya*
- Nazir Harudi (2016), Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng". Tesis. Makassar: Pascasarjana STIE AMKOP
- Mulawarman, 2003. *Sistem Pendidikan Berbasis Pelatihan Kompetensi dan Inteligensi*. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Mulianto, Darman, 2005. *Pelatihan; Suatu Pencerahan Kualitas SDM*. Penerbit Tarsito, Bandung.
- Megginson, David, dkk., 1999. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Andi Yogyakarta.
- Miclani, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*. PT. Pustaka Utama Grafindo. Jakarta
- Nawawi Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada Univercity Press.
- Nugroho, Soeprapto, 2004. *Pelatian dan Pendidikan; Kompetensi SDM yang Handal, Mandiri dan professional*. Penerbit Rineka Cipta: Jakarta.

- Nitisemito, Alex. S. 2004. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rusdiansyah dan Dahlan. 2015. *Dasar-Dasar Manajemen*. Makassar: Alauddin University Press.
- Ranupandojo, Heidjrachman & Suad Husnan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins. P.S. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sardiman, A.M. 2006. *Interaksi Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: CV Rajawali
- Siagian, Sondang P. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Supardi dan Anwar. 2004. *Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Puri Arsita Anam.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutarto. 1991. *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Stoner, Western., 2004. "Human Resource Management. Published by McGraw Hill", USA.
- Sumarni (2017). "Pengaruh supervisi akademik pengawas Sekolah, Kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja Terhadap kinerja guru SMK Negeri Se-kecamatan Tamalate Kota Makassar" Tesis. Makassar: Pascasarjana STIE AMKOP
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YPKN. Yogyakarta.\
- Syamsuddin, 2001. "Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas PU Kabupaten Pangkep". Tesis Program Pascasarjana UMI, Tidak Dipublikasikan.
- Umar, Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2000. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali.
- Thoha, Miftah. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Undang-undang No. 16 tahun 2006 tentang Sistem penyuluhan Pertanian, Perikanan dan Kehutanan.
- Wahjosumidjo. 2001. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Widya, Puspitas, 2004. *Aplikasi Pelatihan dan pengembangan Berbasis Kompetensi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Wahjosumidjo. 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.