

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM),  
MOTIVASI KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI STIE SAKTI  
ALAM KERINCI KOTA SUNGAI PENUH**

**Rizka Kurnia Sari <sup>1)</sup>, Afriyeni Afriyeni <sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP, Indonesia  
email: [rizkakurniasari17@gmail.com](mailto:rizkakurniasari17@gmail.com)

<sup>2)</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP, Indonesia  
email: [afriyeni.yen@gmail.com](mailto:afriyeni.yen@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of competence, motivation, and leadership style on employee performance. This study uses a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires to 50 respondents. The analysis method used is multiple linear regression with the help of statistical tests. The results of the study indicate that partially competence has a significant effect on employee performance with a calculated  $t$  value of  $2.87 > t$  table 2.01 and a significance value of  $0.006 < 0.05$ . Motivation also has a significant effect with a calculated  $t$  value of  $3.12 > 2.01$  and a significance of  $0.003 < 0.05$ . Leadership style has a significant effect with a calculated  $t$  value of  $2.65 > 2.01$  and a significance of  $0.011 < 0.05$ . Simultaneously, competence, motivation, and leadership style have a significant effect on employee performance with a calculated  $F$  value of  $18.45 > F$  table 2.80 and a significance of  $0.000 < 0.05$ . The coefficient of determination ( $R^2$ ) value of 0.68 indicates that 68% of the variation in employee performance can be explained by these three variables, while the remaining 32% is influenced by other factors outside the study. The conclusion of this study shows that competence, motivation, and leadership style have a positive and significant influence on employee performance, so they need to be a primary concern in efforts to improve organizational performance.*

*Keywords: competence; motivation; leadership style; employee performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner terhadap 50 responden. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan uji statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $2,87 > t$  tabel  $2,01$  dan nilai signifikansi  $0,006 < 0,05$ . Motivasi juga berpengaruh signifikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $3,12 > 2,01$  dan signifikansi  $0,003 < 0,05$ . Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $2,65 > 2,01$  dan signifikansi  $0,011 < 0,05$ . Secara simultan, kompetensi, motivasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar  $18,45 > F$  tabel 2,80 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,68 menunjukkan bahwa 68% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya 32% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga perlu menjadi perhatian utama dalam upaya peningkatan kinerja organisasi.

**Kata kunci:** kompetensi; motivasi; gaya kepemimpinan; kinerja pegawai

## PENDAHULUAN

Dalam rangka menghadapi era *globalisasi* dan kondisi masyarakat sekarang, setiap organisasi atau instansi baik swasta maupun pemerintah dituntut untuk dapat mengelola kegiatannya dengan baik, teratur demi tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan serta untuk menjaga dan mempertahankan kesinambungan dan perkembangan dari instansi atau organisasi yang dijalankan. Demi terwujudnya keberhasilan hal tersebut harus diakui akan pentingnya peran serta sumber daya manusia. Oleh karena itu, keberhasilan setiap organisasi atau instansi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang - orang yang menyediakan tenaga, bakat kreatifitas, dan semangat bagi instansi atau organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia pada instansi pada hakekatnya merupakan upaya untuk memberikan jaminan bahwa aktivitas yang dilakukan instansi dapat dilaksanakan sesuai dengan ketentuan. Kenyataan tersebut menjadikan pengembangan sumber daya manusia menjadi hal yang penting dan wajib untuk dilakukan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja. Upaya pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya merupakan langkah nyata yang dilakukan oleh instansi untuk memberikan jaminan bahwa tujuan yang ditetapkan dapat dicapai secara maksimal. Kondisi ini juga berlaku bagi instansi pemerintah yang selalu berupaya untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

Dalam mewujudkan visi dan misinya organisasi harus didukung sumber daya manusia terampil dan handal. Sikap mental seorang karyawan dalam bentuk langsung jawab untuk melaksanakan setiap hak dan kewajibannya akan mendorongnya untuk mencapai kinerja ter baiknya dalam interaksi dengan organisasi, pemberian motivasi dikatakan penting karena pimpinan itu tidak sama dengan pegawai karena seorang pimpinan tidak dapat melakukan pekerjaan sendiri. Keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan oleh bawahan. Untuk melaksanakan tugas sebagai seorang pimpinan, dia harus membagi - bagikan tugas dan pekerjaan kepada bawahan yang ada di dalam instansi tersebut, seorang pimpinan juga harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian kepada bawahan, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai dan menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolok ukur pencapaian tujuan organisasi. Pegawai

dalam mencapai tujuan organisasi mempunyai tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh pegawai yang diberi tanggung jawab untuk menyelesaikannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut: faktor individual terdiri dari kemampuan yang dimiliki pegawai, kompetensi dan keahlian, latar belakang pendidikan, demografi dan motivasi kerja serta disiplin kerja, faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, kepuasan kerja, tingkah laku, *attitude*, *personality*, dan pembelajaran. Faktor organisasi ini terdiri dari sistem atau bentuk organisasi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, penghargaan, kompensasi, struktur, diklat dan job design (Waridin, 2020).

**Tabel 1**  
**Target dan Realisasi Kinerja Pegawai STIE-SAK Kota Sungai Penuh**

TAHUN	TARGET (%)	REALISASI (%)	KEKURANGAN (%)
2022	100	45	55
2023	100	55	45
2024	100	50	50

*Sumber: Data Sekunder, STIE-SAK Kota Sungai Penuh 2025*

Pada tabel 1 terlihat pada tahun 2022 target yang terealisasi hanya di kisaran 45%, hasil realisasi didapatkan melalui perhitungan 3 elemen penting diatas yang dilakukan oleh STIE-SAK tiap bulan selama tahun 2022. Pada survei kepuasan internal banyak yang mengeluhkan pihak perguruan tinggi yang masih kurang baik dalam pelayanannya, serta laporan kegiatan yang masih belum terlengkapi dengan baik. Pada tahun 2023 ada peningkatan persen realisasi capaian kinerja pegawai sebanyak 55% dikarenakan pihak kepegawaian STIE-SAK berusaha untuk memperbaiki kualitas pelayanan baik kepada perguruan tinggi maupun mahasiswa sehingga target dapat tercapai maksimal. Pada tahun 2024 target kembali turun sebesar 50% karena ada permasalahan pengelolaan laporan yang terlambat di selesaikan.

**Tabel 2**  
**Jumlah Pegawai STIE-SAK Kota Sungai Penuh Tahun 2024**  
**Menurut Jenjang Pendidikan**

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah (Orang)
1	SLTA	5
2	D-3	8
3	S-1	10
4	S-2	8
5	S-3	2
jumlah		33

*Sumber : SDM STIE-SAK Kota Sungai Penuh*

Dari tabel 2 terlihat bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai STIE-SAK Kota Sungai Penuh masih terbilang sangat baik sebab banyak pegawai yang berpendidikan Sarjana dan Magister. Kompetensi yang dimiliki karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik, semakin tinggi kompetensi karyawan dalam bekerja maka kualitas SDM juga akan

meningkat. Oleh karena itu perusahaan juga perlu memperhatikan faktor kompetensi SDM dari karyawannya.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

**Tabel 3**  
**Indikasi Rendahnya Motivasi kerja**  
**Pegawai STIE-SAK Kota Sungai Penuh**

No	Masalah	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Tidak disiplin/absen pada saat jam kerja	6	22
2	Tidak mengerjakan lembur apabila ada pekerjaan yang belum selesai	4	17
3	Kurang membantu rekan kerja	5	17
4	Kurang aktif dalam kegiatan kantor	4	14
5	Komplain terhadap pekerjaannya	4	14
6	Tidak mengindahkan teguran	5	17
	Total skor maksimal	36	

*Sumber : SDM STIE-SAK*

Pengukuran yang dilakukan pihak STIE-SAK dengan melakukan perhitungan dengan rumus yaitu: **Persentase motivasi : (total skor indikator/total skor maksimal) x 100**

**Tabel 4**  
**Daftar Pegawai STIE-SAK Kota Sungai Penuh Datang Terlambat**

No	Nama Bulan	Persentase (%)
1	April	6
2	Mei	8
3	Juni	7
4	Juli	11
5	Agustus	6
6	September	9
7	Oktober	8
8	November	7
9	Rata-Rata	8

*Sumber : Bagian SDM STIE-SAK Kota Sungai Penuh 2024*

Berdasarkan tabel 4 yang didapatkan dari hasil laporan bagian SDM STIE-SAK melalui absen online melalui *finger print* dan juga pencatatan secara manual yang diarsipkan bagian kepegawaian dengan mengumpulkan data tiap pegawai tiap bulannya selama tahun 2024 dengan menggunakan rumus perhitungan sebagai berikut :

**Tingkat keterlambatan : (jumlah keterlambatan : total hari kerja ) x 100**

Dari perhitungan yang dilakukan melalui aplikasi *finger print* dan pencatatan manual, pada bulan juli tahun 2024 merupakan jumlah paling tinggi, pihak SDM STIE-SAK menilai bahwa hal tersebut karena kurangnya perhatian pemimpin perguruan tinggi, yang diukur melalui penyebaran kuisioner kepemimpinan multifaktor, tetapi sanksi tetap berlaku untuk pegawai yang telat sesuai aturan yang berlaku sebagai berikut :

1. Jika terlambat masuk pagi selama 1 s.d 15 menit pemotongan sebanyak 1 % sebesar Rp.5000/hari
2. Jika terlambat masuk pagi selama 16 s.d 30 menit pemotongan sebanyak Rp.8000/hari
3. Jika terlambat masuk pagi selama >30 menit maka dilakukan pemotongan sebanyak Rp. 10.000/hari
4. Jika pulang lebih cepat selama 1 s.d 15 menit maka pemotongan sebanyak Rp.5000/hari
5. Jika pulang lebih cepat selama 15 s.d 30 menit maka pemotongan sebanyak Rp.8000/hari
6. Jika pulang lebih cepat selama > 30 menit maka pemotongan sebanyak Rp.10.000/hari
7. Jika masuk setengah hari maka pemotongan sebanyak Rp. 15.000/hari

Penetapan hari kerja yang ditetapkan STIE-SAK sebanyak 5 hari kerja dalam seminggu yaitu hari senin s.d hari jumat, dan jam masuk pagi dimulai pukul 08.00 wib sampai jam 16.00 wib, hal ini berlaku bagi pegawai STIE-SAK Kota Sungai Penuh.

Berdasarkan penjelasan dan gambaran di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tesis dengan judul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai STIE Sakti Alam Kerinci Kota Sungai Penuh”

### **Rumusan Masalah**

Permasalahan yang telah disampaikan di atas, maka rumusan masalah yang dapat dikembangkan untuk penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimanakah Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai STIE-SAK Kota Sungai Penuh?
2. Bagaimanakah Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai STIE-SAK Kota Sungai Penuh?
3. Bagaimanakah Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai STIE-SAK Kota Sungai Penuh?
4. Bagaimanakah Pengaruh Kompetensi SDM, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai STIE-SAK Kota Sungai Penuh?

### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan, sesuai dengan rumusan masalah yang dikembangkan penelitian ini, yaitu:

1. Menganalisis pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai STIE-SAK Kota Sungai Penuh.
2. Menganalisis pengaruh motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai STIE-SAK Kota Sungai Penuh.
3. Menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai STIE-SAK Kota Sungai Penuh.

4. Menganalisis pengaruh Kompetensi SDM, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai STIE-SAK Kota Sungai Penuh

## LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

### *Grand Theory*

#### **Kinerja**

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil: PP ini menjadi acuan umum dalam penilaian kinerja (termasuk Sasaran Kerja Pegawai/SKP), yang kemudian disesuaikan untuk pegawai non-PNS di perguruan tinggi. Setiap perguruan tinggi memiliki Peraturan Rektor atau peraturan internal lain yang mengatur teknis penilaian kinerja untuk pegawai non-PNS mereka, yang harus sesuai dengan peraturan yang ada di atasnya.

#### **Kompetensi**

Menurut (Wibowo, 2018) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut

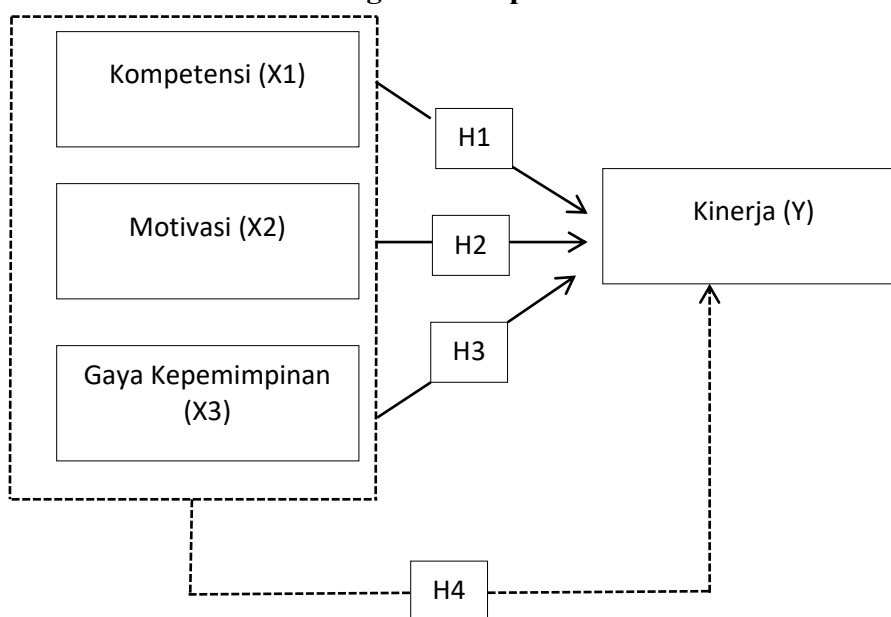
#### **Motivasi Kerja**

Pada dasarnya sebuah organisasi atau perusahaan bukan saja mengharapkan para pegawainya yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting dan dibutuhkan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, sehingga tujuan dari pada perusahaan dapat tercapai. Pegawai dapat bekerja dengan produktivitas tinggi karena dorongan motivasi kerja.

#### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan bawahan demi mencapai tujuan organisasi.

**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**



## METODE PENELITIAN

### Strategi Penelitian

Penelitian ini menggunakan strategi penelitian asosiatif, yaitu untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X3), dan Kinerja Pegawai (Y). Metode yang digunakan adalah survei dengan pengumpulan data melalui kuesioner kepada responden.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan meliputi data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai STIE-SAK Kota Sungai Penuh. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen, buku, jurnal, dan data instansi terkait periode 2022–2024.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai STIE-SAK Kota Sungai Penuh sebanyak 33 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan *kuesioner* yang berisi pertanyaan tentang identitas responden serta variabel penelitian. Pengukuran menggunakan skala Likert dengan 5 tingkat jawaban, yaitu dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5).

**Tabel 5**  
**Nilai Presentase Total Capaian Responden (TCR)**

Presentase	Keterangan
90-100	Sangat baik
80-89	Baik
65-79	Cukup baik
55-64	Kurang baik
0-54	Tidak baik

Sumber : (Sudjana, 2015)

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah semua uji asumsi klasik terpenuhi selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda. Untuk menguji Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai STIE-SAK Kota Sungai Penuh. Adapun hasil persamaan regresi linier berganda untuk melihat Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Pegawai STIE-SAK Kota Sungai Penuh ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi seperti tabel 4.18. di bawah ini

**Tabel 12**  
**Hasil Perhitungan Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.819	8.996		0.425	0.674
Kompetensi	0.710	0.207	0.388	3.431	0.002

Motivasi	0.799	0.180	0.448	4.426	0.000
Gaya Kepemimpinan	0.804	0.264	0.341	3.044	0.005

a. Dependent Variable: Kinerja

#### 4.5.2 Hasil Uji t (Secara Parsial)

Dengan tingkat signifikansi untuk uji dua arah dengan  $\alpha = 5\%$  (0,05). Dengan t tabel adalah : 2,04523. Sedangkan untuk t hitung dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 13**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.819	8.996		.425	.674
	Kompetensi	.710	.207	.388	3.431	.002
	Motivasi	.799	.180	.448	4.426	.000
	Gaya Kepemimpinan	.804	.264	.341	3.044	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

#### 4.5.3 Hasil Uji F (Secara Bersama-Sama)

Untuk menguji signifikan pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada STIE-SAK Kota Sungai Penuh secara simultan menggunakan uji F. Uji F dengan cara membandingkan nilai F hitung > F tabel. Dengan F tabel adalah : 2,93. Sehingga hasil dari uji F bisa dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 14 Hasil Ringkasan Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2307.325	3	769.108	24.613	.000 <sup>b</sup>
	Residual	906.191	29	31.248		
	Total	3213.515	32			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompetensi

Berdasarkan tabel 14 dari uji ANOVA atau F tes ternyata didapat F hitung 24,613 : dimana F hitung > F tabel (24,613 > 2,93) serta dengan nilai signifikansi

= 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan antara Kompetensi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada STIE-SAK Kota Sungai Penuh.

#### 4.5.4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada STIE-SAK Kota Sungai Penuh secara simultan, maka dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 15**  
**Koefisien Determinan Secara Simultan**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 <sup>a</sup>	.718	.689	5.58999

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan analisis Tabel 15 terdapat *R Square* (Determinasi) adalah 0,718 (adalah pengkuadratan dari koefesien korelasi 0,847). *R Square* dapat disebut Koefisien Determinasi yang berarti 71,8% pengaruh variabel Kompetensi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada STIE-SAK Kota Sungai Penuh, Sedangkan sisanya (100% - 71,8%), yaitu 28,2% dijelaskan oleh faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### PEMBAHASAN

#### Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Pengujian Hipotesis dari Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai STIE-SAK Kota Sungai Penuh berpengaruh signifikan, ini dibuktikan dengan  $t$  hitung >  $t$  tabel ( $3,431 > 2,04523$ ) serta dengan nilai signifikansi =  $0,002 < 0,050$ , maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima, sedangkan untuk Hasil dari analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Nilai dari  $b_1 = + 0,710$  artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari Kompetensi adalah positif, semakin baik Kompetensi, maka ada kecenderungan terjadi peningkatan dari Kinerja pegawai STIE-SAK Kota Sungai Penuh. Hasil dari deskriptif jawaban responden pada variabel kompetensi adalah 91,15% dengan kategori sangat baik. Hal ini bermakna bahwa kompetensi pegawai pada STIE-SAK Kota Sungai Penuh telah berada pada kriteria sangat baik. Dimana indikator dari kompetensi pegawai yang terdiri dari: Motif, Sifat, Konsep diri, Pengetahuan dan Keterampilan. Sehingga dengan kriteria kompetensi yang berada pada skor 91,15% melalui hasil tersebut maka kompetensi dari pegawai bisa dipertahankan.

Arif Eko Rakhmatullah, Sri Hadiati, dengan hasil analisis bahwa kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo. Artinya, Setiap peningkatan kompetensi pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut, begitupun sebaliknya. Kemampuan pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo dalam menyelesaikan pekerjaan saat ini secara keseluruhan sudah baik dengan adanya keterampilan para pegawai dalam mementingkan kepentingan bersama dan kerjasama, sehingga tugas-tugas yang diberikan sampai saat ini dapat terselesaikan.

Namun secara individu masih banyak terdapat pegawai yang tidak bisa dibiarkan bekerja sendiri tanpa pengawasan dan bantuan dari rekan kerja lainnya karena rendahnya kemampuan dalam penguasaan teknologi dan kemampuannya dalam beradaptasi dengan tugas-tugas baru sehingga memperlambat proses penyelesaian pekerjaan

Hasil ini juga sejalan dengan yang dilakukan oleh Purwandito Pujoraharjo, Zunaidah, Yuliansyah M. Diah (2015) Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka hipotesis pertama (H1) “ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi (X1) terhadap kinerja Departemen Gigi Dan Mulut Rsup Dr. Mohammad Hoesin Palembang”. Hasil penelitian ini menemukan bahwa variabel kompetensi (X1) dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja Departemen Gigi Dan Mulut Rsup Dr. Mohammad Hoesin di Palembang. Dengan demikian kompetensi mampu meningkatkan capaian Departemen Gigi Dan Mulut Rsup Dr. Mohammad Hoesin di Palembang.

Hasil yang sama juga ditunjukkan dalam penelitian (Revita, 2015) menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi, sejalan dengan penelitian (Sartika, 2015) yang menyatakan bahwa Kompetensi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu. Selanjutnya yang terakhir pada penelitian Rd. Erni Fitriani, Bambang Utuyo, Nur Effendi (2018) menyatakan bahwa kompetensi (X1) berpengaruh sebesar 65,4% terhadap kinerja pustakawan.

#### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Pengujian Hipotesis dari Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada STIE-SAK Kota Sungai Penuh, ini dibuktikan dengan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $4,426 > 2,04523$ ) serta dengan nilai signifikansi  $= 0,000 < 0,050$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada STIE-SAK Kota Sungai Penuh. Sedangkan untuk Hasil dari analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Nilai dari  $b_2 = + 0,799$  artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari Motivasi adalah positif. Artinya jika variabel Motivasi mengalami peningkatan 1 satuan bobot sedangkan variabel lain nilainya tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,799, semakin baik Motivasi maka akan terjadi peningkatan dari Kinerja Pegawai Pada STIE-SAK Kota Sungai Penuh. Hasil dari deskriptif jawaban responden pada variabel variabel Motivasi dengan hasil adalah “baik”. Tetapi tentu saja diharapkan untuk pegawai bisa menghasilkan motivasi pada kriteria “sangat baik” sehingga pegawai pada STIE-SAK Kota Sungai Penuh perlu meningkatkan motivasi dalam pelaksanaan pekerjaan dan tugas yang telah diberikan. Motivasi pegawai dalam memenuhi kebutuhan - kebutuhannya (berprestasi, berkuasa, dan berafiliasi) mendorong mereka senantiasa berusaha melaksanakan perintah dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik agar dalam masa dinasya memiliki prestasi yang dapat menjadi modal untuk meningkatkan karier, penghasilan, dan status sosial di masyarakat, semakin kuat dorongan tersebut maka, semakin meningkat pula kinerja pegawai itu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan dalam penelitian (Wahid, 2016) bahwa hasil uji parsial variabel motivasi (X2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali. Artinya, setiap

peningkatan motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai, begitupun sebaliknya. Namun masih terdapat kekurangan pada dorongan dalam diri pegawai untuk berafiliasi, sementara dimensi ini adalah salah satu hal yang cukup penting agar pegawai lebih diperhatikan dan tentunya memperlancar peningkatan kariernya sebab, dalam sebuah pemerintahan hubungan yang baik dengan rekan kerja atau atasan dapat membantu memenuhi harapan-harapan pegawai dalam peningkatan kariernya. Jika hal ini dapat ditingkatkan lagi oleh pegawai maka, akan dapat meningkatkan kinerjanya karena pegawai akan sadar bahwa setiap usaha yang dilakukannya tidak sia-sia.

Hasil ini juga sejalan dengan yang dilakukan oleh (Sutrisno, 2013) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah termasuk dalam kategori yang baik.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja**

Pengujian Hipotesis dari Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada STIE-SAK Kota Sungai Penuh, ini dibuktikan dengan  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $3,044 > 2,04523$ ) serta dengan nilai signifikansi  $= 0,005 < 0,050$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai pada STIE-SAK Kota Sungai Penuh. Sedangkan untuk Hasil dari analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Nilai dari  $b_3 = + 0,804$  artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari Gaya kepemimpinan adalah positif. Artinya jika variabel Gaya kepemimpinan mengalami peningkatan 1 satuan bobot sedangkan variabel lain nilainya tetap, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,799, semakin baik Gaya Kepemimpinan maka akan terjadi peningkatan dari Kinerja Pegawai STIE-SAK Kota Sungai Penuh. Hasil dari deskriptif jawaban responden pada variabel Gaya Kepemimpinan dengan hasil adalah “baik”. Tetapi tentu saja diharapkan untuk pegawai bisa menghasilkan Gaya Kepemimpinan pada kriteria “sangat baik” sehingga pegawai pada STIE-SAK Kota Sungai Penuh perlu meningkatkan Gaya Kepemimpinan dengan cara terus meningkatkan karakter dari segi formal ataupun non formal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Deski, 2014) didapatkan bahwa hasil dari penelitian tersebut adalah gaya kepemimpinan ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada rumah makan ayam lepas di Kota Lhokseumawe.

Hasil ini juga sejalan dengan yang dilakukan oleh (Pristiningsih, 2015) yang menjelaskan bahwa Hasil perhitungan uji  $t$  variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,370 dengan  $p$  value  $0,022 < 0,05$  maka  $H_0$  maka gaya kepemimpinan ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Harapan Baru Grup di Surakarta.

### **Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja**

Pengujian Hipotesis dari Kompetensi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada STIE-SAK Kota Sungai Penuh adalah dengan hasil berpengaruh positif dan signifikan, ini dibuktikan dengan  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel ( $24,613 > 2,93$ ) serta dengan nilai signifikansi  $= 0,000 < 0,05$ . Besarnya pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada STIE-SAK Kota Sungai Penuh adalah 71,8% Sedangkan sisanya

yaitu 28,2% dijelaskan oleh faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian dan penjelasan dari bab-bab terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kompetensi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pegawai STIE-SAK Kota Sungai Penuh. Dengan demikian kompetensi mampu meningkatkan capaian atau kinerja Pegawai STIE-SAK Kota Sungai Penuh.
2. Hasil penelitian ini menemukan bahwa motivasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada STIE-SAK Kota Sungai Penuh. Dengan demikian perlu diberikan motivasi kepada pegawai STIE-SAK Kota Sungai Penuh secara efektif yang bisa meningkatkan capaian atau kinerja Dinas STIE-SAK Kota Sungai Penuh.
3. Hasil penelitian ini menemukan bahwa Gaya Kepemimpinan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada STIE-SAK Kota Sungai Penuh. Dengan demikian perlu ditingkatkan Gaya Kepemimpinan pegawai STIE-SAK Kota Sungai Penuh, Pegawai yang bekerja dengan Gaya Kepemimpinan yang baik maka akan lebih memberikan kontribusi dan efektivitas dalam peningkatan kinerja STIE-SAK Kota Sungai Penuh.
4. Hasil penelitian ini menemukan bahwa Kompetensi, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada STIE-SAK Kota Sungai Penuh secara simultan atau bersama sama.

### **Saran**

Berdasarkan bab pembahasan dan kesimpulan, maka untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja pegawai Pada STIE-SAK Kota Sungai Penuh maka penulis menyarankan hal-hal berikut:

1. Meningkatkan Kompetensi dengan cara :
  - 1) Dengan hasil TCR terendah berada pada: Item pertanyaan No. 1 yakni sebesar 86,06%. Sehingga dapat disarankan pegawai Pada STIE-SAK Kota Sungai Penuh untuk dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hasilnya maksimal.
  - 2) Dengan hasil TCR terendah berada pada: Item pertanyaan No. 2 yakni sebesar 86,67%. Sehingga dapat disarankan pegawai Pada STIE-SAK Kota Sungai Penuh untuk dapat mementingkan aspek-aspek pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.
2. Meningkatkan Motivasi dengan cara :
  - 1) Dengan hasil TCR terendah berada pada: Item pertanyaan No. 3 yakni sebesar 79,39% Sehingga dapat disarankan pegawai Pada STIE-SAK Kota Sungai Penuh untuk dapat lebih membangun hubungan afiliasi dan menjalin persahabatan dengan pegawai yang lain nya
  - 2) Dengan hasil TCR terendah berada pada: Item pertanyaan No. 4 yakni sebesar 80,61% Sehingga dapat disarankan pegawai Pada STIE-SAK Kota Sungai Penuh untuk dapat lebih membangun hubungan afiliasi dan bisa membantu dan menolong rekan kerja bila dalam kesulitan
3. Meningkatkan Gaya Kepemimpinan dengan cara :
  - 1) Dengan hasil TCR terendah berada pada: Item pertanyaan No. 1 yakni sebesar 85,45% Sehingga dapat disarankan pegawai Pada STIE-SAK

Kota Sungai Penuh untuk lebih menyadari apakah keputusan yang diambil mampu diimplementasikan.

- 2) Dengan hasil TCR terendah berada pada: Item pertanyaan No. 3 yakni sebesar 86,06% Sehingga dapat disarankan pegawai Pada STIE-SAK Kota Sungai Penuh untuk dapat meningkatkan pemahaman dan mampu menyerap masukan dari bawahannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, Iendy Zelvian, 2020. *Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jakarta : CV. Penerbit Qiara Media
- Adi Robith Setiana, Se., Mm Lati Sari Dewi, S.Pd., M. (2022). *Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Cv Global Aksara Pre.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru Baru : Zanafa Publishin
- Agung Roscahyo. 2013. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khotidjah Sidoarjo” *Jurnal STIESIA Surabaya*. Hlm. 1-16
- Amirullah, Budiyo, 2004. *Pengantar Manajemen Edisi kedua*. Yogyakarta. Graha Ilum
- Aprianto dan Jacob. 2020. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Penerbit Mandar Maju
- Aprianto dan Jacob. 2020. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Penerbit Mandar Maju
- Arikunto, 2021, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, Penerbit Alfabeta. Bandung
- Aswan, 2017. *Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta : Grafindo. VOL.3
- Bastian, M. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan II)*. Yogyakarta : Penerbit STIE YKPN.
- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh Etos Kerja , Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA*, 4(5), 353–361.
- Bungin, 2019. *Analisis Statistik Multivariate*, BPFE, Yogyakarta.
- Desky, H. (2014). Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe. *Inferensi*, 6(2), 459. <https://doi.org/10.18326/infsl3.v8i2.459-478>
- Fitriani, R. ern. (2018). PERGURUAN TINGGI DI KOTA BANDAR LAMPUNG Rd . Erni Fitriani *Jurusan Administrasi Publik , FISIP , Univeristas Lampung Nur Effendi PENDAHULUAN Perpustakaan perguruan tinggi merupakan organisasi sektor pulik , yang keberadaannya adalah untuk mendukung progra. 12, 27–36.*
- Ghozali, Abdul. 2021. *Perhitungan SPSS*. Semarang : BPFE Undip.
- Handoko, Hani T., 2022. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grafindo Persada,

- Mangkunegara, A. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Manullang, G. 2018. *Dasar-Dasar Statistik*. Indeks : Jakarta
- Moekijat. S., 2013. *Manajemen Personalia*, Jakarta : Graha Indonesia
- Nikmat, Katarina, 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Jakarta : Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang *Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Pujoraharjo, P., Zunaidah, & M.Diah, Y. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Desain Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Departemen Gigi dan Mulut RSUP DR. Mohammad Hoessin Palembang). *Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 13, 507–524.
- Purba, Sukarman, 2021. *Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta : Yayasan Kita Menulis
- Purnomo, S. B. dan Waridin. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang". *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*. Vol. 2. No. 2. Juli. Hal. 181 – 198. Unissula. Semarang.
- Rakhmatullah, A. E., Hadiati, S., & Adi Setia, K. (2018). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Profesionalisme pada Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo. *JEM : Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(1), 556–569.
- Revita, M. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. *Jurnal Katalogis*, 3(9), 171–178.
- Robbins, Donnely, 2020. *Organizations* (Terjemahan), Cetakan Keempat. Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama.
- Rumondan, Astri, 2021. *Manajemen Kepemimpinan Dan Pengembangan Bisnis*. Jakarta : Yayasan Kita Menulis
- Salam, R., **Sudiarti**, S., Baharuddin, A., & Sunarsi, D. (2020). Kompetensi Kepala Daerah Dalam Pelayanan Publik Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Pallangga Praja (JPP)*, 4(1), 65–77. <https://doi.org/10.61076/jpp.v4i1.2641>
- Sardiman. 2017. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sartika, A. (2015). *pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan pengalamankerja terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah kota palu*. 3, 54–65.
- Sekaran, Uma. 2016. *Metode Statistika*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Setiawan, Hendrik. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Shahzada. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta:Penerbit Erlangga, Jilid I, Edisi Kelima
- Sari, Gesti Devi Candra, dan Putra, Riyan Sisiawan 2019. *Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Motivasi, Gaya Kepemimpinan (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jurnal : Program Studi S1 Manajemen Universitas Nahdlatul Ulama, hal. 1-26
- Siregar, 2019. *Statistik Parametrik*. PT Elex MediaKomputindo, Jakarta.
- Sugiyono. 2019. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Suyuti, A. 2017. *Organisasi Perilaku*. Jakarta : Gunung Agung.

- Sutrisno, S. (2013). *pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (studi di kantor dinas sosial provinsi jawa tengah. 1(1)*, 1–15.
- Syahril. 2019. Pengaruh Pengalaman dan Kompetensi di Bidang Penguasaan Teknologi Informasi terhadap Produktifitas Kerja pada PT. Karya Murni Sentosa Padang. *Menara Ilmu*, XIII(1)
- Usman, Husaini, 2019. *Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan : Teori Dan Praktik. Jakarta : PT. Bumi Aksara.*
- Wahid, I. A. (2019). Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali. *E Jurnal Katalogis*, 4(8), 156–163.[http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1322728&val=735&title=Pengaruh Motivasi Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pns Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1322728&val=735&title=Pengaruh%20Motivasi%20Etos%20Kerja%20Dan%20Disiplin%20Kerja%20Terhadap%20Kinerja%20Pegawai%20Negeri%20Sipil%20Pns%20Pada%20Dinas%20Kehutanan%20Dan%20Perkebunan%20Daerah%20Kabupaten%20Morowali)
- Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Yunus, E. (2012). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kppbc Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 16(3), 368. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2012.v16.i3.2331>
- Zaharuddin, 2021. *Gaya Kepemimpinan & Organisasi*. Jawa Tengah : NEM – Anggota IKAPI