



Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Dewi Ngabito

Idan I. Pakaya

Universitas Ichsan Gorontalo Utara

Pos-el: dewingabito5@gmail.com

idanpakaya12@gmail.com

DOI: 10.32884/ideas.v10i4.1918

Abstrak

Kepemimpinan adalah cara pemimpin mengarahkan, mendorong, dan mengatur unsur kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sehingga meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan Birokrasi dan kompetensi terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi sekaligus sebagai sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Gorontalo Utara. Analisis data menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan birokrasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Gorontalo Utara baik secara parsial maupun secara simultan.

Kata Kunci

Kepemimpinan birokrasi, kompetensi, kinerja pegawai

Abstract

Leadership is a way for leaders to direct, encourage, and organize elements of a group or organization to achieve the desired goals, thereby improving employee performance to the maximum. This study aims to find out and analyze the influence of Bureaucratic leadership and competence on the performance of Employees at the North Gorontalo Regency Transmigration and Manpower Office. This study uses a quantitative method. The population as well as a sample of this study is all employees of the North Gorontalo Regency Transmigration and Manpower Office. Data analysis uses multiple regression. The results of the study show that bureaucratic leadership and competence affect the performance of employees at the North Gorontalo Regency Transmigration and Manpower Office both partially and simultaneously.

Keywords

Bureaucratic leadership, competence, employee performance

Pendahuluan

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional (Dewi & Primayana, 2019). Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, sebab era globalisasi merupakan era persimpangan mutu (Fadli dkk., 2021). Sebagai unsur aparatur pemerintah sekaligus sebagai abdi negara dan abdi masyarakat mempunyai peranan yang sangat penting, yaitu sebagai pemikir, perencana, penggerak partisipasi masyarakat dalam proses pembangunan, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 serta sekaligus

berperan sebagai pengendali dan pengawas pelaksanaan pembangunan itu sendiri.

Pada dasarnya kinerja menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar (*out-come*) (Lopulalan, 2022). Bila diperhatikan lebih lanjut apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atau jabatan adalah suatu proses yang mengolah in-put menjadi out-put (hasil kerja) (Ardiles dkk., 2023). Penggunaan indikator kunci untuk mengukur hasil kinerja individu, bersumber dari fungsi-fungsi yang diterjemahkan dalam kegiatan/tindakan dengan landasan standar yang jelas dan tertulis. Mengingat kinerja mengandung komponen kompetensi dan produktifitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam pencapaiannya, terutama tujuan organisasi.

Kinerja pegawai merupakan sejauh mana pegawai tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam arti kata pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan untuk tercapainya kinerja pegawai dengan baik (Apriadi dkk., 2020). Maka pegawai dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sebagai aparatur pemerintah sesuai dengan tugas yang dibebankan (Tinggogoy & Reza, 2022). Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya.

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal (Ibrahim & Rahayu, 2022). Pelaksanaan prinsip-prinsip ini dapat berdampak pada kinerja organisasi publik dan kesehatan birokrasi itu sendiri (Saktiananda dkk., 2023). Kepemimpinan yang baik seharusnya mampu menjadikan aparaturnya memiliki kinerja yang baik pula seperti memiliki tanggung jawab tinggi, berani mengambil resiko, memiliki tujuan realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh (Sucahyowati & Hendrawan, 2020). Selain itu dan kepemimpinan yang baik memiliki tujuan untuk merealisasi tujuan, memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan, dan mencari kesempatan merealisasikan rencana yang telah diprogramkan (Sangkaen dkk., 2019).

Berdasarkan pengamatan awal, diperoleh hasil masih rendahnya kinerja Pemerintah Kabupaten Gorontalo Utara yang dilihat dari Laporan Akuntabilitas dan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) oleh BPKP Perwakilan Provinsi Gorontalo selama tahun 2020 sampai dengan tahun 2021 yang mendapat penilaian kurang baik atau termasuk kategori CC dengan interpretasi Cukup dan perlu banyak sekali perbaikan dan perubahan yang sangat mendasar. Evaluasi LAKIP yang dilakukan oleh BPKP Perwakilan Provinsi Gorontalo atas komponen SAKIP yang meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan pencapaian kinerja selama kurun waktu 2 tahun terakhir. Terkait dengan permasalahan kompetensi aparatur pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja disebabkan oleh kurangnya pengetahuan dan keahlian mencakup kompetensi teknis dan kompetensi konseptual pegawai. Oleh sebab itu pentingnya penelitian ini adalah untuk menawarkan solusi bagaimana meningkatkan kompetensi dan kepemimpinan birokrasi dalam bingkai kinerja yang efektif. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut



oleh pekerja (Masud dkk., 2022). Sedangkan kepemimpinan adalah suatu proses saling mendorong melalui keberhasilan interaksi dari perbedaan-perbedaan individu, mengontrol daya manusia dalam mengejar tujuan bersama (Kotalaha dkk., 2021).

Kepemimpinan birokrasi perlu ditingkatkan melalui pelatihan yang komperhensif sehingga kepempinan tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil (Santi dkk., 2024). Kepemimpinan merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan dan signifikan sehingga memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Banggai (Saudin dkk., 2022). Berdasarkan penelitian sebelumnya tersebut maka terdapat perbedaan dimana dalam penelitian ini memperdalam kajian dengan mengungkap pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan birokrasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Maka dari itu dalam rangka mendorong kinerja pegawai pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Gorontalo Utara seharusnya peka terhadap pesatnya pembangunan nasional dalam segala bidang di era reformasi ini tentunya akan membutuhkan aparatur sipil negara yang produktif. Aparatur pemerintahan yang dapat melanjutkan kesinambungan pembangunan nasional melalui pengembangan sumber daya manusia yang ada secara profesional (Abubakar, 2018). Faktor gaya kepemimpinan juga sangat mempengaruhi karena membutuhkan sumber daya manusia yang berkompentensi tinggi dalam segala bidang sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kualitatif yaitu penelitian yang analisisnya menekankan pada proses penyimpulan induktif serta pada analisis terhadap dinamika antar fenomena yang diamati, dengan menggunakan logika ilmiah (Sugiyono, 2016). Sumber data yang digunakan yakni data primer dan data sekunder. Dalam melakukan test dari masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen, maka dilakukan antara lain; untuk variabel independen yang terdiri dari Kepemimpinan Birokrasi (X_1), Kompetensi (X_2) serta Kinerja Pegawai (Y), akan diukur dengan menggunakan instrument kuesioner, dengan menggunakan Skala Likert (*Likert's Type Item*). Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai grade dari sangat positif sampai sangat negatif, Kuesioner disusun dengan menyiapkan 5 pilihan (*option*), setiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

a. Deskripsi Variabel Kepemimpinan Birokrasi

Variabel kepemimpinan birokrasi dapat ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 1

Hasil Deskriptif Variabel Kepemimpinan Birokrasi

No	Indikator Kepemimpinan Birokrasi	Mean	Kategori
1	Iklim saling mempercayai	3,69	Tinggi
2	Penghargaan terhadap ide bawahan	3,69	Tinggi
3	Memperhitungkan perasaan para bawahan	3,41	Tinggi

4	Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan	3,13	Sedang
5	Perhatian pada kesejahteraan bawahan	3,31	Sedang
6	Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya	3,53	Tinggi
7	Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional	3,25	Sedang

Hasil yang diperoleh dari analisis deskriptif secara keseluruhan untuk variabel Kepemimpinan Birokrasi diukur dengan menggunakan 7 pernyataan yang dapat diinterpretasikan yakni 1) Indikator ini ditanggapi oleh responden dengan pilihan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 3 responden atau 9,4%, jawaban tidak setuju sebanyak 5 responden atau 15,6%, jawaban ragu-ragu sebanyak 3 responden atau 9,4%, pilihan jawaban setuju sebanyak 9 responden atau 28,1% dan pilihan jawaban sangat setuju sebanyak 12 responden atau 37,5%. 2) Indikator ini ditanggapi oleh responden dengan pilihan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3,1%, jawaban tidak setuju sebanyak 6 responden atau 18,8%, jawaban ragu-ragu sebanyak 5 responden atau 15,6%, pilihan jawaban setuju sebanyak 10 responden atau 31,3% dan pilihan jawaban sangat setuju sebanyak 10 responden atau 31,3%. 3) Indikator ini ditanggapi oleh responden dengan pilihan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3,1%, jawaban tidak setuju sebanyak 5 responden atau 15,6%, jawaban ragu-ragu sebanyak 10 responden atau 31,3%, pilihan jawaban setuju sebanyak 12 responden atau 37,5% dan pilihan jawaban sangat setuju sebanyak 4 responden atau 12,5%. 4) Indikator ini ditanggapi oleh responden dengan pilihan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 4 responden atau 12,5%, jawaban tidak setuju sebanyak 3 responden atau 9,4%, jawaban ragu-ragu sebanyak 10 responden atau 31,3%, pilihan jawaban setuju sebanyak 15 responden atau 46,9%. 5) Indikator ini ditanggapi oleh responden dengan pilihan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 6,3%, jawaban tidak setuju sebanyak 4 responden atau 12,5%, jawaban ragu-ragu sebanyak 10 responden atau 31,3%, pilihan jawaban setuju sebanyak 14 responden atau 43,8% dan pilihan jawaban sangat setuju sebanyak 2 responden atau 6,3%. 6) Indikator ini ditanggapi oleh responden dengan pilihan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 6,3%, jawaban tidak setuju sebanyak 5 responden atau 15,6%, jawaban ragu-ragu sebanyak 4 responden atau 12,5%, pilihan jawaban setuju sebanyak 16 responden atau 50,0% dan pilihan jawaban sangat setuju sebanyak 5 responden atau 15,6%. 7) Indikator ini ditanggapi oleh responden dengan pilihan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 3 responden atau 9,4%, jawaban tidak setuju sebanyak 3 responden atau 9,4%, jawaban ragu-ragu sebanyak 9 responden atau 28,1%, pilihan jawaban setuju sebanyak 17 responden atau 53,1%.

b. Deskripsi Variabel Kompetensi

Variabel kompetensi ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 2.

Hasil Deskriptif Variabel Kompetensi

No	Indikator Kepemimpinan Birokrasi	Mean	Kategori
1	Keterampilan menjalankan tugas (<i>Task-skills</i>)	3,81	Tinggi
2	Keterampilan mengelola tugas (<i>Task management skills</i>)	3,44	Tinggi
3	Keterampilan mengambil tindakan (<i>Contingency management skills</i>)	3,63	Tinggi
4	Keterampilan bekerja sama (<i>Job role environment skills</i>)	3,72	Tinggi



Hasil yang diperoleh dari analisis deskriptif secara keseluruhan untuk variabel kompetensi diukur dengan menggunakan 5 pernyataan yang dapat diinterpretasikan yakni 1) Indikator ini ditanggapi oleh responden dengan pilihan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3,1%, jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden atau 6,3%, jawaban ragu-ragu sebanyak 6 responden atau 18,8%, pilihan jawaban setuju sebanyak 16 responden atau 50,0%, dan jawaban sangat setuju sebanyak 7 responden atau 21,9%. 2) Indikator ini ditanggapi oleh responden dengan pilihan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 6,3%, jawaban tidak setuju sebanyak 3 responden atau 9,4%, jawaban ragu-ragu sebanyak 6 responden atau 18,1%, pilihan jawaban setuju sebanyak 21 responden atau 65,6%. 3) Indikator ini ditanggapi oleh responden dengan pilihan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3,1%, jawaban tidak setuju sebanyak 5 responden atau 15,6%, jawaban ragu-ragu sebanyak 6 responden atau 18,1%, pilihan jawaban setuju sebanyak 13 responden atau 40,6% dan jawaban sangat setuju sebanyak 7 responden atau 21,9%. 4) Indikator ini ditanggapi oleh responden dengan pilihan jawaban tidak setuju sebanyak 5 responden atau 15,6%, jawaban ragu-ragu sebanyak 6 responden atau 18,8%, pilihan jawaban setuju sebanyak 14 responden atau 43,8% dan jawaban sangat setuju sebanyak 7 responden atau 21,9%. 5) Indikator ini ditanggapi oleh responden dengan pilihan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 3 responden atau 9,4%, jawaban tidak setuju sebanyak 3 responden atau 9,4%, jawaban ragu-ragu sebanyak 6 responden atau 18,8%, pilihan jawaban setuju sebanyak 15 responden atau 46,9% dan jawaban sangat setuju sebanyak 5 responden atau 15,6%.

c. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Variabel kompetensi dapat ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 3
Hasil Deskriptif Variabel Kompetensi

No	Indikator Kepemimpinan Birokrasi	Mean	Kategori
1	Hasil Kerja	3,75	Tinggi
2	Pengetahuan Pekerjaan	3,75	Tinggi
3	Inisiatif	3,75	Tinggi
4	Kecekatan Mental	3,75	Tinggi
5	Sikap	3,78	Tinggi
6	Displin waktu dan absensi	3,16	Sedang

Hasil yang diperoleh dari analisis deskriptif secara keseluruhan untuk variabel Kinerja Pegawai diukur dengan menggunakan 6 pernyataan yang dapat diinterpretasikan yakni 1) Indikator ini ditanggapi oleh responden dengan pilihan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3,1%, jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3,1%, jawaban ragu-ragu sebanyak 3 responden atau 9,4%, pilihan jawaban setuju sebanyak 27 responden atau 84,4%. 2) Indikator ini ditanggapi oleh responden dengan pilihan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3,1%, jawaban tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3,1%, jawaban ragu-ragu sebanyak 8 responden atau 25,0%, pilihan jawaban setuju sebanyak 17 responden atau 53,1% dan jawaban sangat setuju sebanyak 5 responden atau 15,6%. 3) Indikator ini ditanggapi oleh responden dengan pilihan jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden atau 6,3%, jawaban

ragu-ragu sebanyak 10 responden atau 31,3%, pilihan jawaban setuju sebanyak 14 responden atau 43,8% dan jawaban sangat setuju sebanyak 6 responden atau 18,8%. 4) Indikator ini ditanggapi oleh responden dengan pilihan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau 3,1%, jawaban tidak setuju sebanyak 3 responden atau 9,4%, jawaban ragu-ragu sebanyak 5 responden atau 15,6%, pilihan jawaban setuju sebanyak 17 responden atau 53,1% dan jawaban sangat setuju sebanyak 6 responden atau 18,8%. 5) Indikator ini ditanggapi oleh responden dengan pilihan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 6,3%, jawaban tidak setuju sebanyak 2 responden atau 6,3%, jawaban ragu-ragu sebanyak 3 responden atau 9,4%, pilihan jawaban setuju sebanyak 19 responden atau 59,4% dan jawaban sangat setuju sebanyak 6 responden atau 18,8%. 6) Indikator ini ditanggapi oleh responden dengan pilihan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 2 responden atau 6,3%, jawaban tidak setuju sebanyak 4 responden atau 12,5%, jawaban ragu-ragu sebanyak 14 responden atau 43,8%, pilihan jawaban setuju sebanyak 11 responden atau 34,4% dan jawaban sangat setuju sebanyak 1 responden atau 3,1%.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis pertama yang menyebutkan bahwa Kepemimpinan Birokrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, terbukti. berdasarkan hasil analisis koefisien pada hitungan dan tabel yakni positif. Dengan adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara kepemimpinan birokrasi dan kinerja menunjukkan hubungan yang searah. Kepemimpinan birokrasi yang semakin meningkat mengakibatkan kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat, begitu pula dengan kepemimpinan birokrasi yang semakin menurun maka kinerja akan menurun. Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Sunarti dkk., 2017). Selain itu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara parsial (Dharmawan & Esnawan, 2019). dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara parsial (Syopwani, 2017) dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara parsial (Syauqi & Setyahadi, 2021).

Peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur menjadi hal yang sangat urgen yang perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan terus berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme setiap aparatur, sebagai abdi negara dan pelayan publik untuk dapat mengimplementasikannya ditengah tengah masyarakat. Meskipun pada dalam hasil penelitian ini terdapat pengaruh positif yakni bahwa kepemimpinan birokrasi menunjukkan hubungan yang searah, namun masih sangatlah perlu untuk terus diharapkan dapat terintegrasi kepada semua bentuk lini pelayanan yang dilakukan oleh pemerintah daerah.

Faktor kualitas dan kuantitas menjadi dua hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam rangka pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Kualitas sumber daya aparatur harus ditunjang oleh sikap, perilaku, atau karakter yang baik serta kemampuan skill yang membunsi sehingga mampu menghasilkan hasil kerja yang baik yang dengan sendirinya akan mendorong keberhasilan dan prestasi serta kinerja organisasi. Kepemimpinan birokrasi yang semakin baik tentunya dapat meningkatkan kinerja apataur pula, dan apabila kepemimpinan birokrasi yang semakin menurun maka kinerja akan menurun, sehingga itu



kepemimpinan birokrasi harus mampu memberikan peran yang amat penting dalam meningkatkan efektif apa tidaknya pelayan publik.

Perwujudan pelaksanaan kepemimpinan birokrasi selama ini yang dijalankan dilingkungan birokrasi tentunya mengikuti proses birokrasi yang jalankan oleh pemerintah pusat yang memang patronnya sudah ada, namun kalau kita melihat perkembangan proses pelayanan publik hari ini tidak semata harus menjalankan semua prosedur layanan berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP) tapi butuh komitmen, konsistensi yang tinggi dalam mewujudkannya, serta membuka diri untuk membangun jejaring dengan mitra sebagai bentuk sinergitas.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis kedua yang menyebutkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, diterima. Maka dari itu disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Gorontalo Utara. Berdasarkan hasil analisis koefisien yakni positif berarti bahwa antara kompetensi dan kinerja menunjukkan hubungan yang searah. Kompetensi semakin baik mengakibatkan kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat, begitu pula dengan kompetensi yang semakin menurun maka kinerja akan menurun.

Proses pergeseran paradigma penyelenggaraan pemerintahan dari *rule governanve*, menjadi *good governance*. Tentunya merupakan hal yang harus disikapi oleh apatur dalam terus berbenah sebab baik buruknya penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik sangat tergantung pada kompetensi yang dimiliki dan di kuasi oleh aparatur sebagai pelayan publik. Maka dari itu masih perlu adanya peningkatan kompetensi aparatur, hal ini dilakukan tentunya dengan tujuan terus membangun kepercayaan masyarakat, mengubah pola pikir, budaya, tata kelolah pemerintah yang terkesan di masyarakat selalu ingin dilayani, namun hal itu harus kita mulai pelan pelan rubah, hal ini mulai di laksanakan dalam waktu satu bulan ini dalam program Motabi Kambungu, yang melakukan proses pelayanan umum di lingkungan Kecamatan masing-masing dan menghadirkan setiap Organisasi perangkat daerah yang krusial memberikan layanan kepada masayakat dengan tujuan melakukan pendekatan layanan kepada masyarakat.

Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis ketiga yang menyebutkan bahwa secara simultan (bersama-sama) Kepemimpinan Birokrasi dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Kabupaten Gorontalo Utara, diterima. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Atau dengan kata lain tingkat keberhasilan pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Walaupun kinerja yang dimiliki sudah baik, namun masih sangatlah penting untuk ditingkatkan, mengingat instansi ini belum termasuk salah satu intansi yang melahirkan gebrakan inovasi pelayanan yang masuk dalam top inovasi. Perlu adanya implementasi pencapaian visi misi yang terarah dan perwujudannya dapat dilaksanakan oleh semua aparat.

Selain kompetensi yang dapat menunjang kinerja pegawai dalam mewujudkan kinerja organisasi maka faktor kepemimpinan juga memiliki peran penting yang harus diwujudkan, pimpinan harus memperhatikan kesejahteraan pegawai, seperti pemberian reward selain gaji, dan bentuk lainnya. Sebab dengan pemberian *reward* akan membuat pegawai merasa dihargai prestasinya apresiasi itu tentunya memotivasi mereka untuk tetap berkinerja baik dan tetap membangun komunikasi aktif, serta koordinasi dalam setiap menjalankan tugas. Kepemimpinan birokrasi memerlukan partisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan. Maka dalam mewujudkan peningkatan kinerja pegawai harus terus menerus dilakukan melalui peningkatan training, transparansi dalam penilaian prestasi kerja, memberi kesempatan kepada pegawai mengikuti jenjang karir.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Birokrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan Nilai thitung sebesar 1,975 dan nilai Sig-hitung 0,046. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Nilai thitung sebesar 6,970 dan nilai sig-hitung sebesar 0,000. Dan secara simultan (bersama-sama) Kepemimpinan Birokrasi dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai Fhitung sebesar 155,786 dan nilai Sig-hitung sebesar 0,000. Besarnya pengaruh Kepemimpinan Birokrasi dan Kompetensi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai adalah 91,50%.

Daftar Rujukan

- Abubakar, R. R. T. (2018). Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Negara*, 24(1), 17–32. <https://doi.org/10.33509/jan.v24i1.63>
- Apriadi, D., Susena, K. C., & Irwanto, T. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesbangpol Kabupaten Kaur. *Journal Bima (Business, Management And Accounting)*, 1(2), 97–105.
- Ardiles, Kiki Joesyiana, Desi Susanti, & Setiawati. (2023). The Influence of Work Motivation and Compensation on the Performance of Civil Servants in the Payung Sekaki District Office, Pekanbaru City. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 3(2), 335–350. <https://doi.org/10.55927/ijba.v3i2.3732>
- Dewi, P. Y. A., & Primayana, K. H. (2019). Peranan Total Quality Management (TQM) Di Sekolah Dasar. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 5(2), 226. <https://doi.org/10.25078/jpm.v5i2.827>
- Dharmawan, D., & Esnawan, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Organisasi PT. Samick Indonesia. *Urnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 7(2).
- Fadli, A., Razak, A. R., & Tahir, M. (2021). Kinerja Polisi Lalu Lintas Dalam Sosialisasi E-Tilang Di Kota Makassar. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(2), 742–755.



- Ibrahim, S. M., & Rahayu, M. (2022). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Lapas Kelas Iib Kotaagung. *Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Lapas Kelas Iib Kotaagung*, 4(6), 3180–3186.
- Kotalaha, N., Wawointana, T., & Langkai, J. E. (2021). Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Pengambilan Keputusan di Desa Bakun Kecamatan Loloda Kabupaten Halmahera Barat. *Jurnal Kajian Kebijakan Dan Ilmu Administrasi Negara (JURNAL ADMINISTRISTRO)*, 2(2).
- Lopulalan, J. E. (2022). Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Distrik Kais Darat Kabupaten Sorong Selatan Provinsi Papua Barat. *Jurnal Jendela Ilmu*, 3(1), 22–28. <https://doi.org/10.34124/ji.v3i1.104>
- Masud, A. A., Tenriyola, A. P., & Asike, A. (2022). Peranan Kompetensi SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Amsir Management Journal*, 3(1), 42–48. <https://doi.org/10.56341/amj.v3i1.115>
- Saktiananda, R. A., Fautanu, I., & Mau, H. A. (2023). Penguatan Prinsip-Prinsip Good Governance Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja ASN Kemendagri Republik Indonesia. *Perfecto: Jurnal Ilmu Hukum*, 1(3), 145–152.
- Sangkaen, N. M., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(1), 98–106.
- Santi, S., Maulana, A., & Khairuddin, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi Dan Kompetens Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir. *Benefit: Journal of Bussiness, Economics, and Finance*, 2(2), 1–11. <https://doi.org/10.37985/benefit.v2i2.373>
- Saudin, L., Kune, D., & Izaak, F. D. L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Banggai. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 320–327.
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9–15. <https://doi.org/10.51578/j.sitektransmar.v2i2.21>
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *Alfabeta*. Alfabeta.
- Sunarti, Rasyid, & Gunawan, B. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Urnal Mirai Management*, 2(1), 91–107.
- Syauqi, A., & Setyahadi, M. M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Direktorat Jenderal Pembangunan Dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi. *Jurnal Adhikari*, 1(1), 20–29.
- Syopwani. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pancorankota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Renaisans*, 2(1), 125–131.

Tinggogoy, F. L., & Reza, F. (2022). Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Lombonga Kecamatan Balaesang Kabupaten Donggala. *Jurnal ADMINISTRATOR*, 4(1), 23–35.
<https://doi.org/10.55100/administrator.v4i1.44>