

Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Jabatan Fungsional Penata Kelola Penanaman Modal (Studi di Lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM))

Gilang Ramadhan ^{1*}, Akhmad Hidayat Rahadian ²

^{1, 2} Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

¹gilang.r5@gmail.com ²rahadian.ah@gmail.com

* corresponding author

ARTICLE INFO

Article history :

Received : Juni 17, 2025

Revised : Juni 21, 2025

Accepted : Juli 1, 2025

Keywords:

Leadership,
Competence,
Work Culture,
and Employee Performance .



Copyright (c) 2026
Abiwara : Jurnal Vokasi
Administrasi Bisnis

ABSTRACT

The phenomenon of Civil Servants in the Functional Position of Investment Management is not optimal. The study aims to analyze and evaluate the Influence of Leadership, Competence, and Work Culture on the Performance of civil servants in the Functional Position of Investment Management (Study in the Ministry of Investment and Downstream/Investment Coordinating Board (BKPM)) partially and simultaneously. This study uses a quantitative research type with an explanatory approach. The population of the study of civil servants in the Functional Position of Investment Management is 148 civil servants, with Slovin (significance level 5%) obtained 108 samples. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis techniques. Research results: (1) The influence of leadership toward the performance of JF PKPM civil servants in the Ministry of Investment and Downstream/BKPM is positive and significant with a large influence of 53.88%, while the relative contribution is 18%. (2) The influence of competence toward the performance of JF PKPM civil servants in the Ministry of Investment and Downstream/BKPM is positive and significant with a large influence of 62.57%, while the relative contribution is 37%. (3) The influence of work culture toward the performance of JF PKPM civil servants in the Ministry of Investment and Downstream/BKPM is positive and significant with a large influence of 62.25%, while the relative contribution is 45%. (4) The influence of leadership, competence, and work culture simultaneously toward the performance of JF PKPM civil servants in the Ministry of Investment and Downstream/BKPM is positive and significant with a large influence of 76.2%.

PENDAHULUAN

Isu permasalahan yang dihadapi dalam menciptakan iklim investasi yang berkualitas dan berkelanjutan dihadapi pada regulasi yang kompleks, proses perizinan yang memerlukan waktu panjang, serta dinamika global yang dapat mempengaruhi aliran investasi. Sebagai penghubung utama antara bisnis dan pemerintah, Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM juga bertanggung jawab untuk menciptakan iklim investasi yang kondusif di Indonesia. Dalam suatu negara, birokrasi merupakan entitas yang sangat penting karena berperan dalam menjamin kelangsungan fungsi-fungsi pemerintahan. Birokrasi menjadi instrumen utama dalam penyelenggaraan negara dengan fungsi utamanya untuk menerjemahkan berbagai keputusan politik ke dalam kebijakan publik serta memastikan pelaksanaan operasionalnya secara efektif (Gredenggo et al., 2023). Salah satu fokus utama dalam kebijakan reformasi birokrasi ini adalah penyederhanaan eselonisasi, di mana struktur eselon yang sebelumnya terdiri dari empat tingkatan (Eselon I, II, III, dan IV) disederhanakan menjadi dua level saja. Penyederhanaan ini bertujuan untuk memangkas rantai komando dalam pengambilan keputusan, meningkatkan efisiensi kerja, serta mengoptimalkan proses bisnis agar lebih cepat dan responsif terhadap dinamika pemerintahan (Rahmanda & Nasution, 2022).

Permasalahan kinerja pegawai JF PKPM di lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM mencerminkan pentingnya optimalisasi pengelolaan kinerja ASN dalam konteks birokrasi modern yang semakin dinamis. Urgensi peningkatan kinerja ASN dalam jabatan fungsional ini tidak hanya bertujuan untuk memenuhi tuntutan regulasi, tetapi juga sebagai bentuk akuntabilitas

dalam pencapaian tujuan pembangunan nasional. Meskipun landasan hukum telah ditetapkan, tantangan utama dalam pengelolaan kinerja ASN, khususnya di lingkungan JF PKPM, adalah implementasi yang belum optimal. Tidak semua pegawai menyusun SKP sebagaimana diatur dalam peraturan. Selain itu, sebagian besar pegawai belum mampu meraih predikat Sangat Baik. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga menghambat pencapaian tujuan strategis organisasi secara keseluruhan.

Permasalahan kinerja pegawai JF PKPM di lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM kurang optimal karena: pengawasan kesesuaian dengan perjanjian kinerja jabatan pimpinan tinggi yang belum optimal, kurangnya penataan cascading bobot hasil kerja, dan kurangnya koordinasi dalam perencanaan target dan output hasil kerja. Permasalahan kinerja pegawai JF PKPM Lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM kurang optimal diduga juga disebabkan faktor kepemimpinan. Kepemimpinan di lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM yang kurang responsif terhadap tantangan pekerjaan yang dinamis sehingga pegawai kurang percaya diri dalam menghadapi perubahan regulasi, proses perizinan yang kompleks, serta tuntutan layanan yang lebih cepat dan akuntabel. Permasalahan lain yang mempengaruhi kinerja pegawai JF PKPM di Lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM diduga kompetensi. Permasalahan ini karena dalam Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM adanya standar kompetensi pegawai dalam melaksanakan fungsi teknis pelayanan penanaman modal sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan.

Kinerja pegawai JF PKPM di lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM dinilai kurang optimal, yang diduga disebabkan oleh budaya kerja yang belum mendukung kolaborasi, inovasi, dan orientasi hasil. Budaya kerja yang cenderung individualis di beberapa unit kerja menghambat koordinasi dan efektivitas pelayanan, serta memperlambat proses pengambilan keputusan dalam penanaman modal. Selain itu, kurangnya dorongan untuk berinovasi dan proaktif dalam menyelesaikan permasalahan investor turut memperburuk kinerja pegawai. Menurut Purwanto (2020), budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana budaya organisasi yang tidak kondusif dapat menurunkan motivasi dan kinerja pegawai. Widiyanto et al. (2021) juga menegaskan bahwa budaya kerja yang kuat dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan budaya kerja yang lemah cenderung menyebabkan perilaku individualistis dan menurunkan kinerja. Selanjutnya, Indah & Marsono (2023) menyatakan bahwa budaya kerja yang positif, yang mencakup kolaborasi dan komunikasi efektif, berperan penting dalam meningkatkan produktivitas serta efektivitas karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan uraian permasalahan di atas, penulis tertarik untuk mengaktualisasikannya dalam penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Jabatan Fungsional Penata Kelola Penanaman Modal (Studi di Lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM))”.

KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Menurut Latunreng (2015:172) mengemukakan tentang kepemimpinan situasional terdiri dari:

- 1) Perilaku tugas adalah sejauhmana pemimpin menyediakan arahan kepada pengikutnya, kapan, dimana, apa yang harus dilakukan.
- 2) Perilaku hubungan adalah sejauh mana pemimpin melakukan hubungan dua arah dengan pengikutnya dorongan/dukungan.

Berdasarkan Teori -Teori kepemimpinan, penulis tertarik pada teori yang dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard (dalam Latunreng (2015:122) dapat dirumuskan definisi konseptual variabel bahwa Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi bawahan dan dinamika dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi secara efektif sehingga tercapai tujuan bersama yang meliputi Perilaku Tugas dan Perilaku Hubungan.

Definisi konseptual ini diturunkan menjadi dua dimensi kajian: dimensi Perilaku Tugas dan dimensi Perilaku Hubungan. Kedua dimensi tersebut dijabarkan yaitu:

- 1) Dimensi Perilaku Tugas diturunkan menjadi indikator
 - a) Kesiapan pegawai menerima arahan;
 - b) Persepsi pegawai dalam menerima arahan;
 - c) Dorongan pegawai dalam melaksanakan tugas;
 - d) Kesiapan pegawai dalam merencanakan tugas.
- 2) Dimensi Perilaku Hubungan diturunkan menjadi indikator:
 - a) Situasi hubungan formal antar pimpinan;
 - b) Situasi hubungan formal pimpinan dengan staf ;
 - c) Situasi hubungan formal antar pegawai;
 - d) Situasi hubungan formal antara pegawai dengan unit kerja lain.

Kompetensi

Menurut Rotwell dalam Sedarmayanti (2018: 299) secara lebih rinci menguraikan kompetensi sumber daya manusia yang dibedakan menjadi empat, yaitu:

- 1) Kompetensi Teknis, yaitu kompetensi bidang yang menjadi tugas pokok organisasi.
- 2) Kompetensi Manajerial, adalah kompetensi yang berhubungan dengan berbagai kemampuan manajerial yang dibutuhkan dalam menangani tugas organisasi.
- 3) Kompetensi Sosial, yaitu kemampuan melakukan komunikasi yang dibutuhkan oleh organisasi dalam pelaksanaan tugas pokoknya.
- 4) Kompetensi Intelektual/Strategik, yaitu kemampuan untuk berpikir secara strategik dengan visi jauh ke depan.

Berlandaskan Teori Kompetensi yang dikemukakan oleh Rotwell dalam Sedarmayanti (2018:299) terdapat empat karakteristik kompetensi, yaitu Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, Kompetensi Sosial, dan Kompetensi Intelektual. Dengan landasan teoritik ini, maka disusun Definisi konseptual: Kompetensi Pegawai adalah keahlian yang dimiliki oleh seorang pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang melekat pada posisi jabatannya yang dilandasi pada Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, Kompetensi Sosial, dan Kompetensi Intelektual. Definisi konseptual diturunkan menjadi lima dimensi yaitu Dimensi Kompetensi Teknis, Dimensi Kompetensi Manajerial, Dimensi Kompetensi Sosial, dan Dimensi Kompetensi Intelektual, dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Dimensi Kompetensi Teknis diturunkan menjadi indikator- indikator
 - a) Kemampuan mengoperasikan computer
 - b) Kemampuan administrasi
 - c) Kemampuan prosedur Kerja.
- 2) Dimensi Kompetensi Manajerial diturunkan menjadi indikator- indikator
 - a) Perencanaan agenda kerja;
 - b) Pelaksanaan rencana kerja;
 - c) Evaluasi kerja.
- 3) Dimensi Kompetensi Sosial diturunkan menjadi indikator- indikator
 - a) Kemampuan komunikasi dengan pimpinan;
 - b) Kemampuan komunikasi dengan rekan kerja;
 - c) Kemampuan komunikasi dengan unit kerja.
- 4) Dimensi Kompetensi Intelektual diturunkan menjadi indikator- indikator

- a) Kreativitas kerja;
- b) Saran inovatif;
- c) Ide kerja.

Budaya Kerja

Menurut Ndraha (2015:81), menyebutkan ada 2 dimensi budaya kerja, yaitu:

- 1) Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya Indikatornya yaitu:
 - a) Mau menerima arahan pimpinan;
 - b) Senang menerima tanggung jawab kerja;
 - c) Kerja sebagai ibadah;
 - d) Melaksanakan pekerjaan sesuai pekerjaan yang diberikan;
 - e) Dapat mengatasi kendala kerja.
- 2) Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai, atau sebaliknya. Indikatornya yaitu:
 - a) Disiplin kerja;
 - b) Jujur dalam bekerja;
 - c) Tanggung jawab terhadap pekerjaan;
 - d) Bekerja sama dengan rekan kerja.

Berlandaskan Teori Budaya Kerja yang dikemukakan Paramita (Umam, 2012) mengemukakan budaya kerja dibagi menjadi dua, yaitu: Sikap terhadap pekerjaan dan Perilaku pada waktu bekerja. Definisi konseptual Budaya Kerja adalah pandangan pegawai karena adanya nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dalam melaksanakan tugas yang menimbulkan reaksi tertentu, meliputi sikap terhadap pekerjaan dan perilaku pada waktu bekerja.

- 1) Dimensi Sikap terhadap Pekerjaan meliputi indikator:
 - a) Penerimaan tugas;
 - b) Aktif bekerjasama;
 - c) Senang melaksanakan pekerjaan;
 - d) Terbuka pada permasalahan;
 - e) Menghormati rekan kerja.
- 2) Dimensi Perilaku pada Waktu Bekerja meliputi indikator:
 - a) Rajin;
 - b) Berdedikasi;
 - c) Teliti;
 - d) Kemauan menyelesaikan pekerjaan;
 - e) Tanggungjawab kerja

Kinerja

Kinerja Pegawai menurut Robbins (2018:260), dibagi kedalam empat hal yaitu: kualitas, kuantitas, tanggungjawab, dan kerjasama. Berlandaskan Teori Kinerja Pegawai yang dikemukakan oleh Robbins (2018:260), maka dapat disusun definisi konseptual Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai melalui pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya berdasarkan hasil kerja pegawai tersebut memberikan dampak positif terhadap pencapaian sasaran organisasi yang ditunjukkan dari kualitas, kuantitas, tanggungjawab, dan kerjasama. Definisi konseptual diturunkan menjadi lima dimensi yaitu Dimensi kualitas, Dimensi kuantitas, Dimensi tanggungjawab, dan Dimensi kerjasama yang diurai sebagai berikut:

- 1) Dimensi Kualitas diturunkan menjadi indikator-indikator
 - a) Ketelitian penyusunan data
 - b) Akurasi nilai investasi
 - c) Kualitas laporan kerja.
- 2) Dimensi Kuantitas diturunkan menjadi indikator-indikator
 - a) Capaian penyusunan dokumen perizinan
 - b) Capaian dokumen investasi
 - c) Capaian dokumen investasi.
- 3) Dimensi Tanggungjawab diturunkan menjadi indikator-indikator
 - a) Respon hambatan investor
 - b) Respon berkas diverifikasi
 - c) Respon peninjauan lapangan.
- 4) Dimensi Kerjasama diturunkan menjadi indikator-indikator
 - a) Keterpaduan kerjasama investasi
 - b) Keterlibatan aktif
 - c) Kerjasama lintas sektoral

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Tujuan pendekatan penelitian menggunakan eksplanatori dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Menurut Mulyadi (2019: 90) menjelaskan bahwa objek telaahan penelitian eksplanasi (*explanatory research*) adalah untuk menguji hubungan antar-variabel yang dihipotesiskan. Untuk itu, variabel-variabel yang disusun berdasarkan judul penelitian untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai JF PKPM (Studi di Lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM)) sehingga diketahui terdapat tiga variabel bebas yaitu: kepemimpinan, kompetensi, dan budaya kerja dan satu variabel terikat yaitu: variabel kinerja pegawai. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Menurut Mulyadi (2019: 153) menjelaskan data primer adalah sumber sebagai berikut:

- 1 Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumbernya.
- 2 Data sekunder merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua).

Pemilihan sampel, peneliti menggunakan penelitian dengan rumus Slovin melalui populasi penelitian berjumlah 148 pegawai dengan teknik Random Sampling. Pengambilan sampel dengan rumus Slovin (dalam Mulyadi, 2019: 126). Berdasarkan hasil penggunaan rumus Slovin maka didapat

jumlah sampel 108 pegawai yang menjadi sumber data primer yang layak atau representatif untuk mengungkap permasalahan dalam bentuk tanggapan melalui kuesioner penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang terkumpul dari 108 kuesioner, karakteristik responden dapat diidentifikasi sebagai berikut. Dari segi jenis kelamin, sebanyak 58% responden atau setara dengan 63 orang adalah laki-laki, sementara 42% sisanya atau 45 orang adalah perempuan. Komposisi ini menunjukkan keterwakilan yang seimbang antara kedua gender dalam sampel penelitian. Dari aspek usia, mayoritas responden, yaitu 45% atau 49 orang, berada dalam kelompok usia 36-45 tahun. Kelompok usia 26-35 tahun menyumbang 30% (32 orang), diikuti oleh kelompok usia 46-55 tahun sebesar 15% (16 orang), dan kelompok usia di atas 55 tahun sebanyak 10% (11 orang). Distribusi usia ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai JF PKPM berada dalam usia produktif yang secara teoritis memiliki energi, semangat, dan kematangan dalam berpikir. Selanjutnya, dari sudut masa kerja, sebanyak 40% responden (43 orang) telah bekerja antara 6-10 tahun. Mereka yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun berjumlah 25% (27 orang), masa kerja 11-15 tahun sebesar 20% (22 orang), dan masa kerja lebih dari 15 tahun sebanyak 15% (16 orang). Pengalaman kerja yang cukup panjang dari mayoritas responden memberikan landasan yang baik untuk menilai dan merasakan secara langsung pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan budaya kerja di lingkungan organisasinya.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai tanggapan responden terhadap seluruh variabel yang diteliti, yang diukur menggunakan skala Likert 1-4.

Variabel Kepemimpinan memperoleh skor rata-rata sebesar 3,54. Berdasarkan papan skor interpretasi, nilai ini berada pada interval 3,40 – 4,19 yang menunjukkan bahwa secara umum, pegawai menilai kepemimpinan di lingkungan BKPM sudah berada dalam kategori Baik. Nilai ini merefleksikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan atasan sudah cukup efektif dalam memberikan arahan dan membina hubungan dengan bawahan.

Variabel Kompetensi memperoleh skor rata-rata sebesar 3,33. Nilai ini berada pada interval 2,60 – 3,39 yang mengindikasikan bahwa penilaian pegawai terhadap tingkat kompetensi secara keseluruhan masih dalam kategori Kurang Baik. Temuan ini menyiratkan adanya kebutuhan untuk peningkatan kemampuan, baik dari segi teknis, manajerial, sosial, maupun intelektual.

Variabel Budaya Kerja memiliki skor rata-rata terendah, yaitu 3,12. Skor ini juga berada dalam interval 2,60 – 3,39 yang menandakan bahwa budaya kerja di lingkungan BKPM secara umum dipandang Kurang Baik oleh pegawai. Hal ini mengisyaratkan bahwa nilai-nilai, sikap, dan perilaku kerja yang kolektif belum sepenuhnya mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif.

Variabel Kinerja Pegawai meraih skor rata-rata 3,21. Dengan demikian, kinerja pegawai JF PKPM juga tergolong Kurang Baik. Skor ini selaras dengan penilaian pada variabel kompetensi dan budaya kerja, yang juga berada pada kategori yang sama, memberikan gambaran awal adanya keterkaitan antara ketiga variabel tersebut dengan pencapaian kinerja.

Hasil Pengujian Hipotesis secara Parsial dan Simultan

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda. Berikut adalah rangkuman hasil pengujian tersebut :

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja (H1). Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,734 menunjukkan hubungan yang kuat. Besarnya pengaruh yang diberikan oleh kepemimpinan terhadap kinerja, yang dihitung dengan koefisien determinasi, adalah sebesar $(0,734)^2 \times 100\% = 53,88\%$. Kontribusi relatif variabel kepemimpinan dalam mempengaruhi kinerja adalah sebesar 18%. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja (H2). Kompetensi juga terbukti berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Koefisien korelasi yang diperoleh lebih tinggi, yaitu 0,791, yang juga menandakan hubungan yang kuat. Besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja adalah $(0,791)^2 \times 100\% = 62,57\%$. Kontribusi relatif variabel kompetensi adalah 37%, yang merupakan kontribusi terbesar kedua di antara ketiga variabel bebas. Berdasarkan temuan ini, hipotesis kedua (H2) diterima.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja (H3). Budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,789 menggambarkan hubungan yang kuat. Besar pengaruh budaya kerja terhadap kinerja adalah $(0,789)^2 \times 100\% = 62,25\%$. Kontribusi relatif variabel budaya kerja adalah 45%, menjadikannya variabel dengan kontribusi terbesar dalam mempengaruhi kinerja pegawai JF PKPM. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) diterima.

Pengaruh Simultan Kepemimpinan, Kompetensi, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja (H4). Secara bersamaan, ketiga variabel independen terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,877, yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Nilai Adjusted R Square sebesar 76,2% mengindikasikan bahwa variasi perubahan dalam kinerja pegawai JF PKPM dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh ketiga variabel kepemimpinan, kompetensi, dan budaya kerja sebesar 76,2%. Sisanya, sebesar 23,8%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai JF PKPM di Lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM

Skor rata-rata tanggapan responden tentang Kepemimpinan Pegawai Jabatan Fungsional Penata Kelola Penanaman Modal di Lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) berdasarkan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden dapat skor senilai 3,54. Hasil tersebut berdasarkan kategori skor jawaban responden terletak antara 3,40 – 4,19 yang menyatakan baik. Hasil ini menunjukkan Kepemimpinan Pegawai Jabatan Fungsional Penata Kelola Penanaman Modal di Lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) baik.

Hasil menganalisa dan mengetahui pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai JF PKPM di lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM, diperoleh hasil bahwa adanya hubungan antara kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai sebesar 0,734, dinyatakan Keeratan hubungan tinggi atau pengaruh kuat. Sedangkan besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai JF PKPM di lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM sebesar $(0,734)^2 \times 100\%$ sebesar 53,88%.

Skor rata-rata tanggapan responden tentang kepemimpinan di lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM berdasarkan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden dapat skor senilai 3,54 dinyatakan baik. Namun untuk lebih baik lagi mengupayakan peningkatan tiga indikator terendah pada Kesiapan pegawai dalam merencanakan tugas, Situasi hubungan formal antar pimpinan, dan Situasi hubungan formal pimpinan dengan staf.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai JF PKPM di Lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM

Skor rata-rata tanggapan responden tentang Kompetensi Pegawai Jabatan Fungsional Penata Kelola Penanaman Modal di Lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) berdasarkan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden dapat skor senilai 3,33. Hasil tersebut berdasarkan kategori skor jawaban responden terletak antara 2,60 – 3,39 yang menyatakan kurang baik. Hasil ini menunjukkan Kompetensi Pegawai Jabatan Fungsional Penata Kelola Penanaman Modal di Lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) kurang baik.

Hasil menganalisa dan mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai JF PKPM di lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM, diperoleh hasil

bahwa adanya hubungan antara kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai sebesar 0,791, dinyatakan Keeratan hubungan tinggi atau pengaruh kuat. Sedangkan besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai JF PKPM di lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM sebesar $(0,791)^2 \times 100\%$ sebesar 62,57%.

Skor rata-rata tanggapan responden tentang kompetensi di lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM berdasarkan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden dapat skor senilai 3,33 dinyatakan kurang baik karena adanya tiga indikator terendah pada Kemampuan komunikasi dengan rekan kerja, Pelaksanaan rencana kerja, dan Kemampuan komunikasi dengan pimpinan.

3. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai JF PKPM di Lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM

Skor rata-rata tanggapan responden tentang Budaya kerja Pegawai Jabatan Fungsional Penata Kelola Penanaman Modal di Lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) berdasarkan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden dapat skor senilai 3,12. Hasil tersebut berdasarkan kategori skor jawaban responden terletak antara 2,60 – 3,39 yang nyatakan kurang baik. Hasil ini menunjukkan Budaya kerja Pegawai Jabatan Fungsional Penata Kelola Penanaman Modal di Lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) kurang baik.

Hasil menganalisa dan mengetahui pengaruh budaya kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai JF PKPM di lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM, diperoleh hasil bahwa adanya hubungan antara budaya kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai sebesar 0,789, dinyatakan Keeratan hubungan tinggi atau pengaruh kuat. Sedangkan besarnya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai JF PKPM di lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM sebesar $(0,789)^2 \times 100\%$ sebesar 62,25%.

Skor rata-rata tanggapan responden tentang budaya kerja di lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM berdasarkan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden dapat skor senilai 3,12 dinyatakan kurang baik karena adanya tiga indikator terendah pada Teliti, Kemauan menyelesaikan pekerjaan, dan Berdedikasi.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Budaya Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai JF PKPM di Lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM

Skor rata-rata tanggapan responden tentang Kinerja Pegawai Jabatan Fungsional Penata Kelola Penanaman Modal di Lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) berdasarkan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden dapat skor senilai 3,21. Hasil tersebut berdasarkan kategori skor jawaban responden terletak antara 2,60 – 3,39 yang nyatakan kurang baik. Hasil ini menunjukkan Kinerja Pegawai Jabatan Fungsional Penata Kelola Penanaman Modal di Lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) kurang baik.

Hasil menganalisa dan mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan budaya kerja secara bersama- sama terhadap kinerja pegawai JF PKPM di lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM, diperoleh hasil bahwa adanya hubungan antara kepemimpinan, kompetensi, dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 0,877, dinyatakan Keeratan hubungan tinggi atau pengaruh kuat. Sedangkan besarnya pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai JF PKPM di lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM berdasarkan Adjusted R Square sebesar sebesar 76,2% sisanya sebesar 23,8% merupakan faktor-faktor lain terhadap variabel atau luar model penelitian namun tidak teliti.

Skor rata-rata tanggapan responden tentang kinerja pegawai JF PKPM di lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM berdasarkan skala penafsiran skor rata-rata jawaban responden dapat skor senilai 3,21 dinyatakan kurang baik karena adanya tiga indikator terendah pada Respon hambatan investor, Capaian dokumen investasi, dan Ketelitian penyusunan data.

KESIMPULAN

Kesimpulan pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai Jabatan Fungsional Penata Kelola Penanaman Modal (Studi di Lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM)), sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai JF PKPM di lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM adalah positif dan signifikan dengan besar pengaruh 53,88%, sedangkan sumbangan relatif sebesar 18%.
2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai JF PKPM di lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM adalah positif dan signifikan dengan besar pengaruh 62,57%, sedangkan sumbangan relatif sebesar 37%.
3. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai JF PKPM di lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM adalah positif dan signifikan dengan besar pengaruh 62,25%, sedangkan sumbangan relatif sebesar 45%.
4. Pengaruh kepemimpinan, kompetensi, dan budaya kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai JF PKPM di lingkungan Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM adalah positif dan signifikan dengan besar pengaruh 76,2%. Berdasarkan sumbangan relatif kepemimpinan 18% + sumbangan relatif kompetensi 37% + sumbangan relatif budaya kerja 45% sehingga didapat 100%.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ali, E. M. (2013). *Kepemimpinan Integratif dalam Konteks Good Governance*. PT. Multicerdas Publishing.
- Dwiyanto, A. (2008). *Mewujudkan Good Governance melalui Pelayanan Publik*. Gadjah Mada University Press.
- Effendi, U. (2015). *Asas Manajemen*. PT. Raja Grafindo.
- Feriyanto, A., & Triana, E. S. (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Mediatara.
- Latunreng, W., & Silaen, S. (2008). *Perilaku Organisasi*. IPPSDM-WIN.
- Mulyadi, M. (2019). *Metode Penelitian Praktis Kuantitatif & Kualitatif* (Publica.ed). Ndraha, T. (2015). *Kybernology: Ilmu Pemerintahan Baru*. Rineka Cipta.
- Robbins, S. (2018). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Refomasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Umam, K. (2012). *Manajemen Organisasi*. Pustaka Setia.

Jurnal

- Akny, A. B. (2014). Mewujudkan Good Governance melalui Reformasi Birokrasi di bidang SDM Aparatur untuk Peningkatan Kesejahteraan Pegawai. *Jejaring Administrasi Publik*, 4(1), 416–427.
- Asrariyah, S. (2013). Profesionalisme Aparatur Dalam Pelayanan. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 1(1), 149–164.
- Budiyanti, H., & Nurman. (2019). Model Kepemimpinan Transformasional Guna Mencapai Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN). *Prosiding Seminar Nasional LP2M UNM*, 969–983.
- Gredenggo, R. Y., Nurdin, I., & Amalia, R. (2023). Implementasi Kebijakan Penataan Organisasi Sekretariat Daerah Kota Depok Provinsi Jawa Barat. *Journal on Education*, 5(4), 14791–14803. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2549>
- Hernawan. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 508–535.
- Ocfa Indah & A Dewantoro Marsono. (2023). The Influence of Work Environment and Culture on

- Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable. *International Journal of Scientific Multidisciplinary Research*, 1(6), 691–698. <https://doi.org/10.55927/ijsmr.v1i6.5380>
- Purwanto, J. H. (2020). Analisis Budaya Kerja Aparatur Sipil Negara : Studi Kasus Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Pembangunan Dan Administrasi Publik*, 2(2), 60–81.
- Rahmanda, V., & Nasution, M. I. P. (2022). Analisis Motiviasi dan Kinerja pada Penyederhanaan Birokrasi di Kantor Walikota Binja. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 2(1), 1684– 1688.
- Widianto, Hersona, S., Nadaek, B., & Suyaman, D. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di Perusahaan Logam dan Perkakas Mesin Untuk Pengerjaan Logam. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, XII(2), 143–150.