

**PENGARUH KOMPETENSI, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
SOSIAL KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN**

Hastati^{*1}, Muhammad Idris², Sylvia Sjarlis³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

email: ^{*1}hastati432@gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com, ³sylvia@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan Kepulauan Riau secara parsial dan simultan terhadap kompetensi, karakteristik individu dan motivasi kerja, serta variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pangkajene. dan Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan. Pendekatan penelitian adalah pendekatan survey. Penelitian dilaksanakan pada Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Waktu penelitian adalah bulan Oktober sampai Desember 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, berjumlah 35 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Jumlah Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda (*Multiple Regression Analysis*) dan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 4.309 + 0,276X_1 + 0,247X_2 + 0,333X_3$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi, karakteristik individu dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan adalah variable motivasi.

Kata kunci: Kompetensi, Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja.

ABSTRACT

The study aims to analyze the effect of competency, Individual characteristics and work motivation partially and simultaneously on the performance of employees at the Social Service Offices of Pangkajene and Island Regency, as well as the most dominant variable influencing the performance of employees at the Social Service Offices of Pangkajene and Island Regency. The research approach is a survey approach. The research was carried out at the Social Service of Pangkajene and Islands Regency. The research period is October to December 2019. The population in this study were all employees of the Social Service of Pangkajene and Islands District, totaling 35 people. The sample selection in this study used a saturated sampling technique (census) in which all the population in this study were sampled. The sample used in this study were 35 people. The data analysis used is Multiple Regression Analysis and the regression equation is obtained as follows: $Y = 4.309 + 0,276X_1 + 0,247X_2 + 0,333X_3$. The results showed that there was a positive and significant influence on competence, individual characteristics and work motivation partially and simultaneously on the performance of the employees of the Social Service of Pangkajene and Islands Regencies, and the most dominant variable that had an effect on employee performance at the Pangkajene and Islands District Social Services was the motivation variable.

Keywords: Competence, Individual Characteristics and Work Motivation.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi dalam kegiatannya memerlukan aset pokok yang disebut sumber daya (*resources*), baik sumber daya alam (*natural resources*), maupun sumber daya manusia (*human resources*). Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya bekerja. Sumber daya manusia sangat penting karena mempengaruhi efektivitas dan efisiensi organisasi, karena maju mundurnya suatu organisasi tergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang yang ada di dalamnya.

Manajemen SDM diakui sebagai suatu isu global dan integral dari daya saing di arena globalisasi. Tidak dapat dipungkiri bahwa segala masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan pelayanan publik maupun bisnis yang muncul berasal dari manusia dan hanya dapat dikelola oleh manusia itu sendiri. Oleh karena itu muncul konsep penting yang diakui sebagai kunci keunggulan di bidang SDM yaitu melalui *the right people in the right place at the right time*.

Dalam era globalisasi, peningkatan pelayanan dan tuntutan masyarakat merupakan kondisi yang tidak dapat dielakkan. Dalam hal ini jelas akan menuntut adanya profesionalisme dan responsibilitas birokrasi. Profesionalisme dan responsibilitas birokrasi perlu ditingkatkan dengan mengelola sumber daya manusia (pegawai) yang ada dalam organisasi, agar mempunyai kinerja yang tinggi. Apabila terjadi kesalahan dalam mengelola sumber daya ini akan menimbulkan berbagai macam permasalahan yang dapat mengganggu kinerja pegawai yang pada akhirnya apabila hal tersebut tidak diatasi dengan baik maka akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

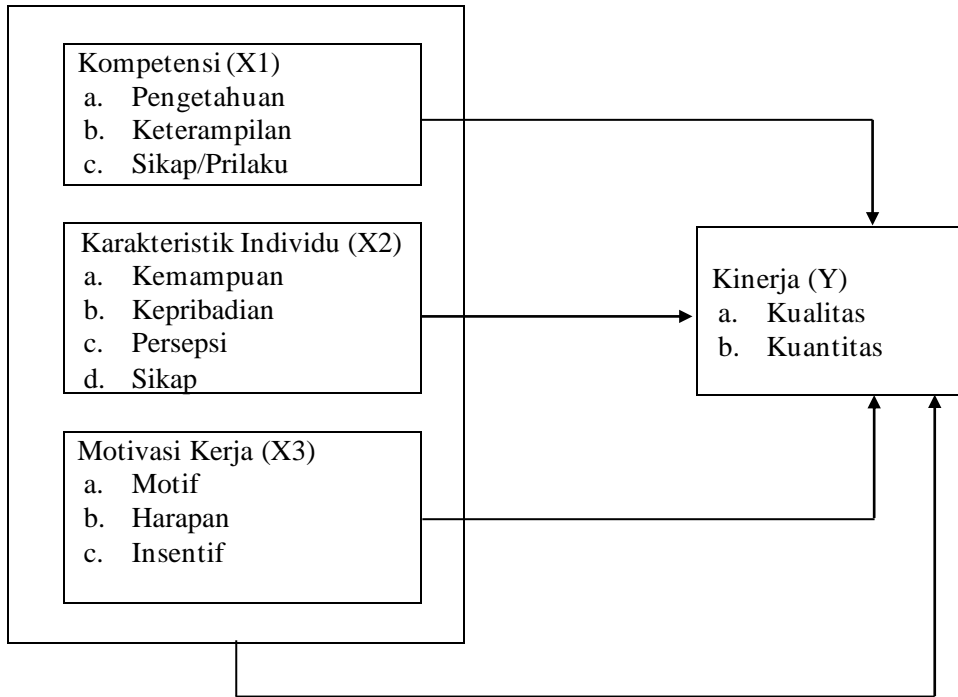
Hasil kerja yang baik akan diperoleh dari pegawai yang memiliki karakteristi individu atau perilaku yang baik serta didukung dengan pemberian motivasi dari organisasi. Mengatur pegawai memiliki tingkat kesulitan dan kompleksitas tertentu, karena pegawai memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen, yang membedakan yang satu dengan yang lain (khas). Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan dan keterampilan pegawai itu sendiri, ketersediaan fasilitas, motivasi dari pimpinan, sistem kompensasi, volume pekerjaan yang diberikan, dan kerja sama rekan kerja (Hasibuan 2013).

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang tidak tampak yang memberi kekuatan untuk mendorong individu berperilaku dalam mencapai tujuan. Pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka.

Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi, karakteristik individu dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
2. Kompetensi, karakteristik individu dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
3. Variabel kompetensi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2012). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene Kepulauan. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Oktober 2019 sampai dengan Desember 2019.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene Kepulauan yang berjumlah 35 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 35 orang pegawai Dinas Sosial.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.309	2.478		1.739	.092
	X1	.276	.123	.294	2.253	.031
	X2	.247	.119	.309	2.079	.046
	X3	.333	.100	.417	3.329	.002

a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data diolah, 2019

Dari hasil pengolahan data diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 4.309 + 0,276X_1 + 0,247X_2 + 0,333X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 4.309 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi kompetensi, karakteristik individu dan motivasi kerja nilainya tetap/konstan maka peningkatan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene Kepulauan mempunyai nilai sebesar 4.309.
2. Nilai koefisien regresi kompetensi (X_1) sebesar 0,276 berarti apabila skor kompetensi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai sebesar 0,276 poin.
3. Nilai koefisien regresi karakteristik individu (X_2) sebesar 0,247 berarti apabila skor karakteristik individu naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai sebesar 0,247 poin.
4. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X_3) sebesar 0,333 berarti apabila skor motivasi kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai sebesar 0,333 poin.

Pengujian Hipotesis Uji F

Tabel 2. Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112.410	3	37.470	19.180	.000 ^a
	Residual	60.561	31	1.954		
	Total	172.971	34			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data Diolah, 2019

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan $df (n - k - 1) = 31$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 2,91$. Berdasarkan hasil analisa data diperoleh F_{hitung} sebesar 19,180 dengan signifikan 0,000. Sehingga didapatkan $F_{hitung} = 19,180 > F_{tabel} = 2,91$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel independen (X) yang meliputi kompetensi, karakteristik individu dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi ($R square$) pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.650	.616	1.398

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,650 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (*X*) yang meliputi kompetensi, karakteristik individu dan motivasi kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 65,0%, sedangkan sisanya sebesar 35,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Variable Kompetensi (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Sehingga pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang memiliki kecakapan, kesanggupan dan kreativitas untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andi Veny Anggreany.M (2017) yang membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Variable Karakteristik Individu (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Baik buruknya karakteristik individu yang dimiliki oleh pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan. Hasil penelitian terdahulu dan relevan adalah penelitian I.Imban, C.Kojo, C.M.O.Mintardjo (2017). Variabel Motivasi Kerja (X_3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Pemberian motivasi pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan akan membangkitkan energy potensial yang dimiliki oleh masing-masing individu untuk memberikan kinerja yang terbaik dalam pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian terdahulu dan relevan adalah penelitian Hendri Herman, SE,M.SI (2017).

SIMPULAN

Variabel kompetensi, atribut manusia, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan penting secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Faktor kompetensi, sifat manusia, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan penting terhadap keberhasilan pekerja Dinas Sosial Kepulauan Pangkajene. Motivasi Kerja (X_3) merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pekerja Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Pangkajene.

DAFTAR PUSTAKA

- Andy Veny Anggreany M, 2017. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Donggala. *Jurnal katalogis*, Vol.5 No.1.
- Amin Widjaja Tunggal, 2012. *Audit Kecurangan dan Akuntansi Forensik* Jakarta : Harvarindo
- Azwar S, 2013. *Sikap Manusia : Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Darsono Prawironegoro dan Dewi Utari, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21 Kajian tentang Sumber Daya Manusia secara Filsafat, Ekonomi, Sosial, Antropologi dan Politik*, Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Devito, Joseph A. 2013. *The Interpersonal Communication Book*, 14 th edition. New ... Jakarta: Visi Media.
- Edy, Sutrisno. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I Cet.7*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Grup
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayati, Ratna. 2016. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan. *Jurnal Ekonomi*. Vol.I No.2
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT.Bumi Aksara
- Hutapea, Parulian dan Nurlianna Thoha, 2013 *Kompetensi Plus : Toeri, Desain Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Hurriyati, Ratih 2010. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Bandung : Alfabeta
- Hendri Herman, SE,M.SI. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Torindo Internusa Batam. *Tesis. Sekolah Pasca Sarjana*
- I.Imbon, C.Kojo, C.M.O.Mintardjo. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Menado. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2*
- Ivancevich, Jhon.M. 2010 *Human Resource Management, Eleventh Edition*. New York : Mc Graw-Hill
- James S.Coleman, 2013. *Dasar-dasar Teori Sosial Foundation of Sosial Theory* Bandung : Nusa Med
- Mangunhardjana, 2016. *Pendidikan Karakter Tujuan, Bahan, Metode dan Modelnya*, Yogyakarta : Grahatma Semesta

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketujuh, Bandung: Remaja Rosdakarya,
- Miftah Thoha. 2013, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Moehariono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Cetakan ke 2. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Nana Sudjana, 2017. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Payaman J. Simanjuntak, 2011. *Manajemen Evaluasi Kinerja, Edisi 3*. Jakarta : Fakultas UI
- Rivai, V. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : Murai Kencana
- Robbins, P. Stephen. 2010. *Organizational Behaviour, 14th Edition, Buku2 terjemahan Diana Angelica*. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, Stephen P and Mary Coulter, 2016. *Manajemen Jilid I Edisi 13*, Alih Bahasa : Bob Sabran dan Devri Bardani P. Jakarta : Erlangga
- Supriyadi. 2011. *Strategi Belajar Mengajar*. Yogyakarta: Cakrawala Ilmu
- Sugiono, 2011. *Metode Penilaian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung CV. Alfabeta
- Tiro & Sukarna. 2012. *Pengembangan Instrumen Pengumpulan Data Penelitian*. Makassar Andira Publisher
- Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima, Cetakan 12. Jakarta : Raja Grafindo Persada.