

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT KABUPATEN PINRANG

Shinta Dwiulianti*¹, Maryadi², Didiek Handayani Gusti³

^{1,2,3}, Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia

e-mail: *1shintadwiulianti@gmail.com, 2maryadi@gmail.com, 3didiekhandayani gusti@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi dan sarana prasarana terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang. Penelitian dilakukan pada bulan Oktober-Nopember. Penelitian ini menggunakan metode survey. Populasi dalam penelitian ini, yakni pegawai lingkup Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang, yang jumlahnya sebanyak 75 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 75 orang pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda (multiple regression analysis)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang sebesar 55,891, motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang sebesar -3,459, sarana prasarana tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,564.

Kata kunci : kompetensi, motivasi, sarana prasarana dan kinerja

ABSTRACT

The study aims to determine and analyze the effect of competence, motivation and infrastructure on the performance of employees at the Public Works and Public Housing Office in Pinrang Regency

This research was conducted at the Public Works and Public Housing Office of Pinrang Regency. The study was conducted in October-November. This research uses survey method. The population in this study, namely employees of the Department of Public Works and Public Housing Pinrang Regency, totaling 75 people. Sampling of this study was carried out using a saturated sampling technique (census), so that the sample used in this study were 75 employees of the Public Works and Public Housing Office in Pinrang Regency. The data analysis technique used is multiple regression analysis (multiple regression analysis)

The results showed that there was a positive and significant effect between competence on employee performance at the Office of Public Works and Public Housing

in Pinrang Regency amounted to 55,891, motivation had a negative and significant effect on employee performance at the Office of Public Works and Public Housing Pinrang Regency amounted to -3,459, infrastructure facilities were not there is an influence on the performance of Employees in the Public Works and Public Housing Office of Pinrang Regency with a t value of 0.564.

Keywords: competence, motivation, infrastructure and performance

PENDAHULUAN

Pada hakekatnya birokrasi pemerintah daerah mempunyai kedudukan dan peranan yang sangat signifikan dalam pelaksanaan otonomi daerah maupun dalam penyelenggaraan pemerintahan umum negara. Penyelenggaraan kebijaksanaan otonomi daerah, yang arahnya lebih mengutamakan pelaksanaan asas desentralisasi dengan memberikan kewenangan yang luas kepada pemerintah daerah untuk mengatur dan memanfaatkan sumber daya, serta perimbangan keuangan pusat dan daerah sesuai dengan prinsip demokrasi dan peran serta masyarakat, pemerataan dan keadilan serta memperhatikan potensi dan keanekaragaman daerah, guna peningkatan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat.

Salah satu fungsi manajemen yang tidak kalah pentingnya dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi adalah fungsi *controlling* atau pengendalian. Oleh karena sebaik apapun perencanaan yang telah dibuat dan secukup apapun unsur-unsur manajemen, jika tanpa diikuti dengan fungsi pengendalian secara baik dalam pemanfaatannya, maka tujuan yang akan dicapai sebagaimana telah ditetapkan dalam perencanaan, mustahil akan dapat dicapai secara efektif dan efisien, demikian pula sebaliknya terhadap fungsi manajemen lainnya.

Agar fungsi – fungsi manajemen dapat terlaksana dengan baik dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, maka salah satu unsur manajemen yang perlu mendapat perhatian manajemen adalah man atau sumber daya manusia, oleh karena yang akan melaksanakan fungsi - fungsi dan akan memanfaatkan unsur - unsur manajemen lainnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi adalah man atau sumber daya manusia.

Manusia yang akan menjalankan fungsi manajemen dengan memberdayakan unsur - unsur manajemen lainnya dalam melakukan aktivitas guna mencapai kinerja organisasi, maka perencanaan rekrutmen dan pembinaan serta pengembangan sumber daya manusia mutlak dilakukan secara terencana dan terstruktur serta harus sesuai standar yang telah ditentukan sebelumnya, agar mampu memberikan manfaat dan kontribusi kepada organisasi secara keseluruhan.

Dalam banyak hal kegiatan, baik kegiatan organisasi yang berorientasi bisnis maupun non bisnis, pemanfaatan sumber daya manusia yang tidak didasarkan pada konsep *the right man on the right place, and the right man on the right job*, dapat berakibat karyawan yang ditempatkan dan dipekerjakan hanya akan bekerja sesuai dengan apa yang mereka tahu saat itu, sehingga dampaknya akan menghasilkan kinerja yang rendah, dengan demikian latar belakang pendidikan dan pelatihan serta pengalaman daripada sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dan menentukan dalam penerimaan dan penempatan pegawai dalam pencapaian kinerja organisasi.

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya adalah kompetensi. Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016:142), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan

benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*) dan sikap (*attitude*). Kompetensi yang dimiliki pegawai begitu penting bagi perusahaan karena kompetensi akan dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Jika kompetensi yang dimiliki pegawai tinggi berimplikasi pada kinerja yang ikut meningkat.

Seorang pegawai dapat bekerja dengan baik apabila terdapat motivasi kerja di dalam dirinya. Motivasi dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Kinerja dapat diartikan sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas – tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan (Osborn, dkk : 2013). Oleh karena itu, hal lain yang juga perlu mendapat perhatian pimpinan organisasi dalam rangka pencapaian kinerja organisasi secara optimal, yakni faktor – faktor apa saja yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi dan bagaimana mengelolanya.

Berbagai organisasi baik organisasi yang orientasi profit maupun non profit seperti kegiatan pemerintahan, sedang mengalami kekurangan sumber daya manusia yang memiliki tingkat pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*) dan kemampuan (*abilities*) serta sarana prasarana pendukung sehingga mengalami kesulitan dalam pencapaian kinerjanya. Atas dasar problema tersebut maka dalam penyelenggaraan organisasi, utamanya dalam penyelenggaraan organisasi pemerintahan yang menyelenggarakan fungsi pelayanan kepada masyarakat, problema tersebut perlu dilakukan pembenahan secara terencana dan terstruktur agar citra pemerintahan ditengah – tengah masyarakat yang semakin kritis tidak menjadi terpuruk.

Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang merupakan salah satu unit kerja lingkup Pemerintah Kabupaten Pinrang yang membidangi 5 bagianbidang yang berada dalam lingkup Struktur Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang, yang salah satu tugas pokoknya adalah melakukan pengendalian terhadap administrasi pembangunan pada semua unit kerja lingkup pemerintah Kabupaten Pinrang maupun kepada masyarakat. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, didukung oleh sebanyak 75 orang Pegawai Negeri Sipil serta didukung oleh sarana dan prasarana yang serba terbatas. Berdasarkan hasil pengamatan awal penelitian di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang, kinerja pegawai belum optimal terlihat dari beberapa indikator, diantaranya :

1. Adanya pegawai dalam melaksanakan tugasnya masih menunda-nunda pekerjaan, padahal harus segera diselesaikan sehingga proses pekerjaan menjadi sering terjadi keterlambatan bahkan dapat mengakibatkan pegawai merasa dirugikan akibat keterlambatan tersebut.
2. Kurangnya tanggung jawab dalam diri pegawai terhadap tugas dan kewajiban karena adanya pegawai yang telah cukup lama pada salah satu unit tertentu sehingga menganggap enteng pekerjaan dan merasa lebih tahu dari yang lain menyebabkan kualitas hasil kerja dicapai menjadi asal-asalan.
3. Rendahnya hasil kerja yang dicapai Pegawai Negeri Sipil karena kurangnya pemahaman peran dan fungsinya disebabkan keterbatasan pengetahuan dan

kemampuan karena penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang yang dimiliki.

4. Rendahnya inisiatif Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugasnya karena tidak diberdayakannya pegawai yang memiliki kapasitas yang sesuai dengan bidang tugasnya.

Sehingga untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi tersebut, dan untuk mencapai target kinerja yang diberikan oleh pimpinan, sungguhlah amat sulit untuk dicapai, sehingga menjadi masalah dan sekaligus menjadi tantangan yang menuntut perlunya seorang pimpinan unit kerja untuk melahirkan inovasi – inovasi baru dalam menyusun strategi manajemen kinerja. Sehingga kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang dapat ditingkatkan sebagaimana yang diharapkan.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang. Penelitian dilakukan pada bulan Oktober sampai Nopember 2019. Penelitian ini menggunakan metode survey, oleh karena metode ini dapat digunakan pada populasi yang besar maupun kecil, metode survei juga dapat digunakan untuk menyelidiki hubungan atau untuk menguji hipotesis - hipotesis. Data yang diperoleh dari penelitian tersebut dianalisis kejadian- kejadian relatif, distribusi dan hubungan antar variabel. Populasi dalam penelitian ini, yakni para Pegawai Negeri Sipil lingkup Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang, yang jumlahnya sebanyak 75 PNS. Pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* (sensus), sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 75 orang Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang. Analisis data menggunakan metode regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN

Analisa Model dan Pembuktian Hipotesis

Analisa model dan pembuktian hipotesis dilakukan untuk mengetahui sejauh mana uji statistik, memberi jawaban diterima atau tidaknya hipotesa yang diajukan. Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang. Adapun faktor-faktor kinerja pegawai tersebut yaitu : kompetensi, motivasi, koordinasi dan sarana prasarana. Dari hasil perhitungan model regresi berganda akan diperoleh parameter estimasi yaitu dengan nilai t dan koefisien determinasi (r square). Jika koefisien regresinya signifikan pada $p \leq 0,05$, maka variabel bebas tersebut dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

1. Pembuktian Hipotesis Pertama sampai Ketiga

Untuk menjawab hipotesis pertama sampai keempat serta menguji signifikansi konstanta dan variabel terikat (kinerja pegawai) secara parsial, maka digunakan Uji t dengan melakukan perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} dengan syarat pada taraf signifikansi 0,05 dengan menggunakan *two tailed test*, maka pengujian secara parsial atau uji t dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 5.11
Pengujian Hipotesis secara Parsial
Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi kinerja pegawai pada
Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang

Var	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Kriteria Penerimaan H_a	Prob.	R Parsial	R^2 Parsial
X ₁	55,891 > 1,992	Tolak H_0 , Terima H_1	0,000	0,989	0,710
X ₂	-3,459 > 1,992	Tolak H_0 , Terima H_1	0,001	0-,380	0-,044
X ₃	0,564 < 2,000	Tolak H_0 , Terima H_1	0,574	0,067	0,007

Sumber : Lampiran

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa secara parsial faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi, motivasi dan sarana prasarana memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan bahwa nilai t_{hitung} masing-masing variabel lebih besar dari t_{tabel} .

1. Pengujian Hipotesis Pertama

Untuk menjawab hipotesis pertama yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang, digunakan analisis korelasi parsial, determinasi dan regresi sederhana, dengan program SPSS.25.

Tabel 1 tersebut di atas menjelaskan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi sebesar 55,891 > nilai t_{tabel} ($df=75$) sebesar 1,992, sehingga disimpulkan H_0 ditolak, H_1 diterima artinya variabel kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga **hipotesis pertama terbukti**.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Untuk menjawab hipotesis kedua yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang, Nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi sebesar -3,459 < nilai t_{tabel} ($df=75$) sebesar 1,992, sehingga disimpulkan H_0 diterima, H_1 ditolak yang berarti bahwa Motivasi berpengaruh negatif secara parsial terhadap kinerja pegawai artinya variabel motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga **hipotesis kedua terbukti**

3. Pengujian Hipotesis Ketiga

Untuk menjawab hipotesis ketiga yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan

Rakyat Kabupaten Pinrang, Nilai t hitung untuk variabel Sarana Prasarana sebesar 0,564 < nilai t tabel (df=75) sebesar 1,992, sehingga disimpulkan Ho diterima, H₁ ditolak yang berarti bahwa Sarana dan Prasarana tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai artinya variabel sarana prasarana secara parsial tidak punya pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga **hipotesis ketiga tidak terbukti**.

2. Pembuktian Hipotesis Keempat

Dalam penelitian ini akan diteliti bagaimana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang merupakan variabel bebas (X), yaitu kompetensi, motivasi dan sarana prasarana dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) yang merupakan variabel terikat pengaruhnya secara simultan atau bersama-sama. Hasil perhitungan model regresi linear berganda menggunakan aplikasi komputer dengan bantuan SPSS 25.0, Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kompetensi (X₁), Motivasi (X₂), Sarana Prasarana (X₃) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) secara simultan. Pengujian dilakukan dengan mengkonfirmasi nilai F hitung dengan nilai F tabel pada df₍₃₎₍₇₅₎. Tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 2044,424 > F tabel pada df₍₃₎₍₇₅₎ sebesar 2,727 ; sehingga disimpulkan bahwa Ho diterima dan H₁ ditolak yang berarti bahwa kompetensi (X₁), Motivasi (X₂), Sarana Prasarana (X₃) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) secara simultan. Adapun besar pengaruh ketiga variabel ini adalah 0,989 atau 98,9 % variabel kinerja dipengaruhi oleh kompetensi (X₁), motivasi (X₂), sarana dan prasarana (X₃) dan sisanya sebesar 1,1% (100%-98,9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. menunjukkan hasil yang seperti tercantum pada tabel berikut :

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang

Variabel	Koefisien Regresi (β)	Standar Error	t Hitung	Prob.
Konstanta	1,271	1,061	1.198	0,235
Kompetensi (X ₁)	1,058	0,019	55.891	0,000
Motivasi (X ₂)	-0,091	0,026	-3.459	0,001
Sarana prasarana (X ₄)	0,010	0,018	0,564	0,574
F hitung = 2044,424		Sig = 0,000		R ² = 0,856
F tabel = (4) (62) = 2,49		t tabel = 2,000		R = 0,925

Sumber : Lampiran

Berdasarkan pada Tabel 2. diatas, diketahui besarnya koefisien regresi dan nilai konstanta. Dengan demikian persamaan regresi linear berganda mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi, motivasi, koordinasi dan sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang, dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,271 + 1,058 X_1 + (-0,091) X_2 + 0,010 X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan koefisien berganda (β) bertanda positif pada semua variabel dan signifikan pada $p \leq 0,05$. Artinya semua variabel-variabel dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan garis persamaan regresi linier di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Koefisien regresi X_1 (kompetensi) sebesar 1,058 menyatakan bahwa setiap penambahan tawaran atribut kompetensi yang diidentifikasi dalam penelitian ini sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,1,058 unit dengan asumsi faktor lainnya konstan.
- b. Koefisien regresi X_2 (motivasi) sebesar -0,091 menyatakan bahwa setiap pengurangan lokasi yang diidentifikasi dalam penelitian ini sebesar 1 satuan, akan menurunkan (tanda positif) kinerja pegawai (Y) sebesar -0,091 unit dengan asumsi faktor lainnya konstan.
- c. Koefisien regresi X_3 (Sarana dan Prasarana) sebesar 0,010 menyatakan bahwa setiap penambahan tawaran atribut atau koordinasi yang diidentifikasi dalam penelitian ini sebesar 1 satuan, akan menaikkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,010 atau 10 unit dengan asumsi faktor lainnya konstan.

Untuk menguji apakah hipotesis keempat dalam penelitian ini yaitu faktor-faktor kompetensi, motivasi dan sarana prasarana (X_1, X_2, X_3) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini digunakan Uji F yang dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel, dengan syarat taraf signifikansi 0,05 atau 5 % dan dengan pengujian Two Tailed Test.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda yang tampak pada Tabel 5.12 di atas, nampak bahwa F hitung lebih besar dari pada F tabel ($2044,424 > 2,727$), dengan probabilitas terjadinya kesalahan F hitung yaitu sebesar 0,000 atau lebih kecil dari taraf kesalahan yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$). Sesuai dengan kriteria yang telah disebutkan pada Bab III (Metodologi Penelitian) yaitu probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi, motivasi, koordinasi dan sarana prasarana mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang, dengan demikian dinyatakan bahwa **hipotesis keempat Diterima**.

Untuk mengetahui kompetensi variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dapat dilihat berdasarkan koefisien determinasi (R^2 atau R square), dimana nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,989 atau 98,9%. Hal ini berarti bahwa 0,989 atau 98,9% variasi dari kinerja pegawai mampu dijelaskan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi, motivasi dan sarana prasarana. Sedangkan 1,1% variasi dari kinerja pegawai disebabkan oleh unsur-unsur lain yang berasal dari luar variabel yang diteliti.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,994	0,989	0,988	1,13240	2,013

a. Predictors: (Constant), X_1, X_2, X_3

b. Dependent Variable : Y

Sumber: Hasil Analisis Data 2019

Tabel diatas menunjukkan bahwa Kompetensi, Motivasi dan Sarana dan Prasarana memiliki nilai *Durbin Watson (DW hitung)* 2,013. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan DW hitung berada diantara -2 dan 2, yaitu $-2 \leq 2 \leq 2$. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tidak terjadi autokorelasi. Sehingga kesimpulannya adalah uji autokorelasi terpenuhi.

PEMBAHASAN**1. Pengaruh Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Pada variabel kompetensi untuk indikator pengetahuan dan Keterampilan masing-masing item diperoleh hasil yang signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dina Rande (2016) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi yang terdiri dari *motif (motives)*, *sifat (traits)*, *konsep diri (selfconcepts)*, *pengetahuan (knowledge)*, dan *keterampilan (skills)* secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. Adapun hasil statistik deskriptif menunjukkan dimensi sifat (traits) memperoleh persentase tinggi, sedangkan dimensi yang rendah adalah pengetahuan dan keterampilan. Juga sejalan dengan penelitian Eigis Yani Pramularso (2018) yang menyimpulkan bahwa Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar CV Inaura Anugerah Jakarta sebesar 15,7 % sedangkan sisanya 84,3 % dipengaruhi faktor-faktor lain selain kompetensi.

Begitupun penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fadhil (2016) yang berjudul Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan atau serempak variabel pengetahuan, keterampilan, dan sikap secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar. secara parsial variabel pengetahuan keterampilan dan sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar.

Dan penelitian yang dilakukan oleh Samsu Rijal (2014) bahwa pengetahuan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, temuan empiris yang dihasilkan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan dengan kinerja pegawai. Implikasi dari hasil penelitian ini atas ilmu pengetahuan yang didukung oleh kajian empiris (penelitian terdahulu) memberikan hasil yang sama yaitu pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sehingga secara keseluruhan variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai $\text{sig } 0,000 > \text{probabilitas } 0,05$. Dari hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa faktor kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kab. Pinrang, hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan statistik baik secara simultan (serempak) maupun parsial (tunggal) mempunyai pengaruh yang searah yang artinya apabila faktor kompetensi ditingkatkan sebesar 1,058, Maka terjadi peningkatan kinerja sebesar 1,058. Polemik abadi mengenai hubungan antara kompetensi dan ketenagakerjaan merupakan sesuatu yang spesifik bagi negara-negara berkembang karena pada tahap permulaan pembangunan negara-negara tersebut, pertumbuhan industri dan kemampuan sektor swasta masih terbatas, maka masalah ketenagakerjaan dirangkul oleh sektor kompetensi. Dengan demikian kompetensi bertanggung jawab atas mutu ketenagakerjaan. Sejalan dengan pembangunan negara-negara itu maka sektor pemerintah atau sektor formal

Menurut Robbins (2011), mengemukakan bahwa kemampuan intelektual seseorang akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas seorang pegawai, yang didapatkannya melalui kompetensi dan media lainnya. Dengan demikian seorang

pegawai dengan kompetensi yang lebih tinggi akan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam beradaptasi dengan pekerjaannya.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas maka Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang dalam memberikan pekerjaan kepada seorang pegawai betul-betul berusaha untuk menempatkan pegawai sesuai dengan disiplin ilmu yang dimilikinya dengan menganut azas profesionalisme, sehingga dengan adanya penempatan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya akan sangat diharapkan pegawai dapat memberikan produktivitas yang optimal.

2. Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap kinerja Pegawai

Pada variabel motivasi untuk indikator kebutuhan hidup dan Kebutuhan Fisik masing-masing item diperoleh hasil yang signifikan. Ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Haryani, 2010 yang meneliti tentang Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Arisamandiri Pratama. Menggunakan analisis data yaitu Analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi, motivasi, dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Sehingga secara keseluruhan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai $\text{sig } 0,001 < \text{probabilitas } 0,05$ artinya Hipotesis pertama diterima. Terpenuhinya kebutuhan hidup sandang, pangan dan papan memotivasi pegawai untuk bekerja diperoleh Pekerjaan ini menjamin kehidupan saya dimasa yang akan datang.

Dari hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa faktor motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang, hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan statistik baik secara simultan (serempak) maupun secara parsial (tunggal) mempunyai pengaruh yang searah artinya apabila faktor motivasi ditingkatkan sebesar $-0,091$, maka terjadi pula peningkatan kinerja pegawai sebesar $-0,091$ pula, misalkan dari empat indikator pada variabel motivasi ditingkatkan maka akan terjadi peningkatan pula pada kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang.

Motivasi adalah keinginan tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Organisasi dalam memotivasi tenaga kerja dapat dilakukan melalui penataan suasana organisasi yang hangat atau sejuk serta membuat sistem-sistem imbalan dan hukum, menegakkan standar, peraturan kebijakan yang ketat, dan memelihara komunikasi. Dengan demikian metode permotivasi karyawan yang dilakukan perusahaan ini merupakan salah satu bentuk untuk menciptakan kondisi tingkat kinerja yang lebih baik.

Pegawai mempunyai kebutuhan dan cita-cita, untuk itulah mereka bangkit bekerja dan berorganisasi. Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang merupakan organisasi wadah yang menghimpun para pegawai dan pegawai yang mempunyai kebutuhan dan cita-cita. Oleh karena itu organisasi memerlukan keterampilan/manajemen, sehingga motivasi dapat menjadi kenyataan sebagai penggerak aktivitas yang bermuara tercapainya suatu kinerja yang baik. Perlu diingat bahwa motivasi tidak dapat dipaksakan. Motivasi harus datang dari diri sendiri, bersifat individual, dan sengaja

berdimensi luas. Motivasi bersifat individual dalam arti bahwa setiap orang termotivasi oleh berbagai pengaruh hingga berbagai tingkat.

3. Pengaruh Variabel Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa faktor sarana prasarana mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang, hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan statistik baik secara simultan (serempak) maupun secara parsial (tunggal) mempunyai pengaruh yang searah artinya apabila faktor sarana prasarana ditingkatkan sebesar 0,010, maka terjadi pula peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,010 pula, misalkan dari ketiga indikator pada variable sarana prasarana ditingkatkan maka akan terjadi peningkatan pula pada kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang.

Penelitian yang sejalan dengan indikator efisiensi pembentuk variabel sarana dan prasarana adalah Analisis Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan dan Fasilitas Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar yang dilakukan oleh Bintang Agung Silvano (2018). dari pengolahan dan analisis data, pengujian hipotesis, analisis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : (1) Motivasi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar. (2) Kesejahteraan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar. (3) Fasilitas kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar. (4) Motivasi, kesejahteraan dan fasilitas kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar.

KESIMPULAN

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang. Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang. Sarana prasarana tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang dan kompetensi, motivasi dan sarana prasarana secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang.

SARAN

Hendaknya pihak Pemerintah Daerah/Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Pinrang memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, karena faktor-faktor kinerja pegawai akan sangat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, Michael. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Elexmindo Komputindo.

-
- Donnelly James Jr, Gibson, James L; dan John M. Ivancevich; 2011. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid I. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Kartono, Kartini, 2009, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Manullang, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta Gadjah Mada Universitas Press.
- Mathis, Robert L, dan John Jackson, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba Empat.
- Mulyadi dan Setiawan, 2008. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta : Salemba Empat.
- Payaman, J. Simanjuntak J. 2007. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta : BPFE UI.
- Mangkunegara, Prabu A.A. Anwar. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosdakarya.