

- Emmyah, 2009, *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang*. Makassar.
- Gibson, James, John, Ivancevich and Jemen, Donnely J.R., 2003 *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkuprawira, S. Dan A.V. Hubeis, 2007, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mangkutana A. A. Anwar Prabu, 2000, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mangkutana A.A. Anwar Prabu, 2000, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Maslow, Abraham H, 1984, *Motivasi dan kepribadian ,Teori Motivasi dengan Ancaman Kebutuhan Manusia*, PT. Pustaka Binnaman Presindo, Jakarta.
- Moheriono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Muchlas, M, 2006, *Perilaku Organisasi*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nawawi, 2000, *Manajemen Strategi Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*, Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Pasolong, H, 2007, *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta, Bandung.
- Robbins, Stephen P., 2007, *Perilaku Organisasi*, Erlangga, Jakarta.
- Siagian, P. Sondang, 2004, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Stephen dkk. 2011, *Prilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi, Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Alfabeta. Bandung.
- Suranto, 2005, *Komunikasi untuk Meningkatkan Kinerja Perkantoran*, Media Wacana, Yogyakarta.

keadaan konstan, maka dengan itu perlu selalu diadakan peningkatan kemampuan untuk meningkatkan kinerja dan menambah wawasan pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

KESIMPULAN

Dari analisis pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan dengan menggunakan metode analisis regresi berganda dapat disimpulkan beberapa hal yaitu Secara simultan variabel motivasi dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, Secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan dan terdapat variabel kompetensi memiliki koefisien yang terbesar dan paling dominan.

Berdasarkan hasil dan pembahasan serta kesimpulan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka ada beberapa hal

yang perlu disarankan atau direkomendasikan kepada pimpinan Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan yaitu Faktor kompetensi sebagai faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai, maka dengan itu harus mempertahankan dan meningkatkan kompetensi dalam pengembangan sumber daya manusia dengan mengikutkan pelatihan dan pendidikan bagi pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Sedangkan indikator yang terkecil dari kompetensi kurangnya kepercayaan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan, maka dengan itu perlunya bimbingan dari atasan setiap pekerjaan yang diberikan agar pegawai mendapat kepercayaan diri.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, 2001. *Manajemen Prestasi Kerja, Pedoman Praktis Para Penyelia untuk Meningkatkan Prestasi Kerja*, CV. Rajawali, Jakarta.
- Dharma, Surya, 2005. *Manajemen Kinerja*. Pustaka Pelajar, Jakarta .
- Eko S., 2015, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

satu indikator yaitu pemberian penghargaan bagi pegawai yang bepretasi / teladan. Dalam teori motivasi Maslow bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan, salah satu indikator teori Maslow yaitu penghargaan yang mencakup faktor internal misalnya harga diri, kemandirian dan pencapaian, serta faktor eksternal misalnya status, pengakuan dan perhatian. Penghargaan merupakan kebutuhan manusia yang diperlukan seseorang yang telah berusaha dan bekerja dengan baik ingin mendapatkan penghargaan dari orang lain baik dari atasan maupun karyawan lainnya. (Marihhot Tua E.H, 2002:44)

2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Hasil pengujian secara persial

menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Adanya pengaruh signifikan dari variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai sangat ditentukan oleh besarnya peran dari indikator yang membentuknya. Indikator yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yaitu pengetahuan, keterampilan, pembawaan, watak dan motif. Kelima indikator tersebut telah mampu membentuk variabel kompetensi dalam mendukung meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil analisis penelitian ini membuktikan kompetensi berpengaruh positif dan cukup signifikan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai kontribusi $b_2 = 0,573$ atau 57,30% menunjukkan bahwa jika variable (X_2) Kompetensi dapat ditingkatkan melalui pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dalam meningkatkan kinerja maka dapat meningkatkan kinerja Pegawai, dengan asumsi bahwa variabel lainnya berada dalam

(X_1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), sedangkan dan Kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Dalam penelitian ini kedua variabel bebas terhadap variabel terikat yang menunjukkan kontribusi (R^2) = 0,329 atau 32,9% variabel kinerja. Sedang yang tersisa sebesar 67,1% menunjukkan bahwa masih perlu mencari variabel yang belum dapat teridentifikasi dalam penelitian ini, sehingga bagi para penelitian selanjutnya harus menelusuri lebih mendalam sehingga ditemukan variabel yang dapat memperbesar pengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut.

Selain itu memperlihatkan temuan secara serentak atau simultan kedua variabel tersebut, maka secara parsial kedua variabel bebas juga perlu dibahas terhadap variabel terikatnya. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh tersebut, maka akan diuraikan satu persatu sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif dan

tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil analisis penelitian ini membuktikan motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan signifikansi (prob) = 0,985 yang menunjukkan di atas dari probability (sig) = 0,000 < = 0,05 dan nilai kontribusi b_1 = 0,001 atau 0,01%.

Adanya pengaruh tidak signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh pada peran dari indikator yang membentuknya. Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh kecil terhadap kinerja pegawai. Indikator motivasi yaitu pemenuhan kebutuhan Fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Kelima indikator tersebut tidak mampu mendukung meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Salah

memberikan pengaruh sebesar 32,9% terhadap variabel terkaitnya. Nilai koefisien determinasi ini bisa dikatakan cukup kecil karena berada di bawah angka 50%. Ada beberapa hal yang menyebabkan kecilnya nilai *R square* dalam hasil penelitian, baik itu dari segi teknis maupun nonteknis. Dari segi teknis, kecilnya nilai *R square* disebabkan karena rendahnya korelasi antara dua variabel bebas yang ada.

Tabel 9
Ringkasan Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel independen	Koef. regresi	Uji t statistic	Sig. (Prob)
Motivasi (X ₁)	0,001	0,019	0,985
Kompetensi (X ₂)	0,573	9,455	0,000
Koefisien		0,573	
Korelasi (R)		0,329	
Koefisien		46,786	
Determinasi (R ²)		0,000	
F Hitung			
Sig. Simultan		1,186	
Konstanta (b ₀)			

Sumber : Olahan Data Tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1,186 + 0,001 X_1 + 0,573 X_2$$

Berdasarkan analisis statistik di atas menunjukkan bahwa Motivasi (X₁) memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja

pegawai (Y) di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan karena motivasi signifikansi (prob) = 0.985 yang menunjukkan di atas dari probability (sig) = 0,000 < = 0,05. Sedangkan pada Kompetensi (X₂) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan yang ditunjukkan signifikansi (prob) = 0.000 yang di bawah dari probability (sig) = 0,000 < = 0,05. Kontribusi pengaruh kedua variabel bebas, yaitu Motivasi (X₁) dan Kompetensi (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan dapat ditunjukkan dengan melalui nilai indeks determinasi (R²) = 0,329 atau 32,9% variabel kinerja dan terdapat 67,1% kinerja pegawai ditentukan oleh faktor lain yang belum termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Setelah dilakukan pengujian hipotesis pada penelitian ini, maka kedua variable bebas pada Motivasi

Tabel 7
Frekuensi dan Persentase Tanggapan Kinerja

Indikator	Skor Jawaban Responden					Rata-rata
	5	4	3	2	1	
Pekerjaan yang diberikan atasan dapat diselesaikan dengan baik	51 (44,35%)	62 (53,91%)	2 (1,74%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	4,43
Anda selalu meningkatkan kualitas pekerjaan yang diberikan	37 (32,17%)	75 (65,22%)	3 (2,61%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	4,30
Anda menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang ditentukan atasan	35 (30,41%)	70 (60,87%)	10 (8,70%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	4,22
Dalam melaksanakan tugas sesuai dengan posisi yang anda miliki.	33 (29,20%)	65 (57,52%)	8 (7,08%)	7 (6,19%)	0 (0,00%)	4,10
Anda dapat mengerjakan tugas kantor tanpa meminta bantuan orang lain	13 (11,30%)	58 (50,43%)	34 (29,57%)	9 (7,83%)	1 (0,87%)	3,64
						4,14

Sumber : Olahan Data Tahun 2018

Pengujian Hipotesis

Penelitian ini menggunakan pengujian regresi linear berganda. Regresi linear berganda yang berisi koefisien regresi, uji t statistic dan signifikansi yang menghubungkan kedua variabel bebas yaitu motivasi dan kompetensi yang berpengaruh pada variabel terikat yaitu kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Tabel 8
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,573 ^a	,329	,322	,35326

a Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Lampiran pengolahan Data, 2018

Dari tabel di atas terlihat bahwa penelitian menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,329 atau kata lain variabel bebas penelitian secara bersama-sama

Tabel 6
Frekuensi dan Persentase Tanggapan Kompetensi

Indikator	Skor Jawaban Responden					Rata-rata
	5	4	3	2	1	
Pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dalam meningkatkan kinerja anda	71 (61,74%)	44 (38,26%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	4,61
Keterampilan yang anda miliki dapat direalisasikan di pekerjaan	42 (36,52%)	68 (59,13%)	4 (3,47%)	1 (0,87%)	0 (0,00%)	4,32
Anda dapat mematuhi nilai-nilai sosial dalam melaksanakan pekerjaan	43 (37,39%)	71 (61,74%)	1 (0,86%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	4,37
Anda mampu merespon pekerjaan yang diberikan atasan	39 (33,91%)	75 (65,22%)	1 (0,87%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	4,34
Anda memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaan	37 (32,17%)	73 (63,48%)	5 (4,34%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	4,29
						4,39

Sumber : Olahan Data Tahun 2018

3. Kinerja

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa indikator yang paling besar rata-ratanya ialah indikator ke-1 yaitu pekerjaan yang diberikan atasan dapat diselesaikan dengan baik dengan rata-rata skor 4,43. Ini berarti, indikator yang paling besar kontribusinya pada pembentukan variabel kinerja ialah pekerjaan yang diberikan atasan

dapat diselesaikan dengan baik. Sebaliknya, indikator yang paling kecil rata-rata skornya ialah indikator ke – 5 yaitu memiliki mengerjakan tugas kantor tanpa meminta bantuan orang lain dengan rata-rata skornya 3,64. Ini berarti, indikator yang paling kecil kontribusinya pada pembentukan variabel kinerja ialah mengerjakan tugas kantor tanpa meminta bantuan orang lain.

Tabel 5
Frekuensi dan Persentase tanggapan Motivasi

Indikator	Skor Jawaban Responden					Rata-rata
	5	4	3	2	1	
Pemenuhan kebutuhan anda dan keluarga tercukupi.	40 (34,78%)	63 (54,78%)	12 (10,43%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	4,24
Anda mendapatkan rasa aman dilingkungan kerja	41 (35,65%)	70 (60,87%)	4 (3,48%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	4,32
Hubungan antara atasan dengan staf baik dan tidak kaku.	49 (43,98%)	61 (53,04%)	5 (2,61%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	4,40
Pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi / teladan.	51 (44,35%)	61 (53,04%)	3 (2,61%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	4,43
Pengakuan kemampuan dalam pemberian tugas.	50 (43,48%)	58 (50,43%)	7 (6,09%)	0 (0,00%)	0 (0,00%)	4,38
						4,35

Sumber : Olahan Data Tahun 2018

2. Kompetensi

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa indikator yang paling besar rata-ratanya ialah indikator ke-1 yaitu pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dalam meningkatkan kinerja dengan rata-rata skor 4,61. Ini berarti, indikator yang paling besar kontribusinya pada pembentukan variabel kompetensi ialah pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dalam meningkatkan

kinerja. Sebaliknya, indikator yang paling kecil rata-rata skornya ialah indikator ke – 5 yaitu memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaan dengan rata-rata skornya 4,29. Ini berarti, indikator yang paling kecil kontribusinya pada pembentukan variabel kompetensi ialah memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam mengerjakan pekerjaan.

golongan III 43,47%, Golongan II 33,91%, Golongan I 3,47%. Dengan demikian yang paling dominan adalah golongan III dan beda sedikit dengan golongan II.

Tabel 4
Identitas Responden Menurut Golongan

No	Kategori	Orang	Persentase
1	Gol I	4	3,47%
2	Gol II	39	33,91%
3	Gol III	50	43,47%
4	Gol IV	22	19,13%
Total		115	100%

Sumber : Olahan Data Tahun 2018

Penelitian ini dilakukan pada tahun 2018, hasil data yang diperoleh sesuai dengan banyaknya variabel yang akan diteliti dengan menggunakan dua variable bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu motivasi (X_1) dan kompetensi (X_2) sedangkan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

Cara pengambilan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan juga melakukan wawancara untuk mempertemukan data yang dikumpulkan secara primer dengan kondisi dilapangan. Data sekunder

ini diharapkan juga dapat memperkuat analisis dan pembahasan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan jumlah responden sebanyak 115 orang pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan yang terbagi-bagi seksi dan sub bagian yang tersedia.

1. Motivasi

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa indikator yang paling besar rata-ratanya ialah indikator ke-3 yaitu pemberian penghargaan bagi pegawai yang beprestasi / teladan dengan rata-rata skor 4,43. Ini berarti, indikator yang paling besar kontribusinya pada pembentukan variabel motivasi ialah indikator pemberian penghargaan bagi pegawai yang beprestasi / teladan. Sebaliknya, indikator yang paling kecil rata-rata skornya ialah indikator ke - 1 Pemenuhan kebutuhan anda dan keluarga tercukupi dengan rata-rata skornya 4,24. Ini berarti, indikator yang paling kecil kontribusinya pada pembentukan variabel motivasi ialah indikator Pemenuhan kebutuhan anda dan keluarga tercukupi.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan sebagian besar kaum laki-laki dengan persentase sebanyak 59,10%, sedangkan kaum perempuan yang tidak jauh beda dengan kaum laki-laki yaitu sebanyak 40,90%. Hal ini menjelaskan pekerjaan di berikan kaum laki-laki dan kaum perempuan.

2. Umur Pegawai

Tabel 2
Identitas Responden Menurut Usia / Umur

No	Kelompok Umur (Tahun)	Orang	Persentase
1	20 – 30 Tahun	32	27,82%
2	31 – 40 Tahun	47	40,86%
3	41 – 50 Tahun	21	18,26%
4	51 – 58 Tahun	15	13,04%
Total		115	100%

Sumber : Olahan Data Tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan pada identitas responden menurut umur pegawai yaitu 20-30 tahun dengan persentase 27,82%, 31-40 tahun 40,86%, 41-50 tahun 18,26% dan 51-58 tahun 1304%. Dengan demikian semua responden pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan usia produktif.

3. Tingkat Pendidikan

Tabel 3
Identitas Responden Menurut Pendidikan

No	Kategori	Orang	Persentase
1	SLTP	4	3,47%
2	SLTA / SMK	24	20,86%
3	D.III	28	24,34%
4	D.IV/S1	44	38,26%
5	S2	15	13,04%
Total		115	100.00%

Sumber : Olahan Data Tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan pada identitas responden menurut Pendidikan yaitu SLTP dengan persentase 3,47%, SLTA / SMK dengan persentase 20,86%, Diploma tiga (DIII) 24,34%, Diploma empat (DIV) / Strata satu (S1) 38,26, dan strata 2 (S2) sebanyak 13,04%. Dengan demikian yang paling dominan pendidikan terakhir pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan adalah strata satu (S1).

4. Golongan Pegawai

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan pada identitas responden menurut golongan yaitu golongan IV dengan persentase sebanyak 19,13%,

lingkungan kerja diketahui juga berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yaitu untuk memperoleh gambaran lengkap tentang variabel yang diteliti. Adapun variabel yang diamati adalah Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Jenis penelitian ini bersifat survei yaitu menganalisis data yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian dalam memecahkan serta menjawab masalah yang telah dirumuskan.

Jenis Data Yang Digunakan Dalam Penelitian Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan Adalah Data Kuantitatif. Data Kuantitatif merupakan data ini diperoleh dari Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan yang sifatnya berupa numerik dan grafik yang dapat di ukur serta dihitung guna memperoleh data akurat. Sumber data penelitian ini diperoleh dari

beberapa sumber, yaitu data primer yang bersumber langsung dari masing-masing responden yang menjadi sampel pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Data Sekunder yang diperoleh dari dokumen atau laporan tertulis lainnya yang menunjang data primer yang diperoleh di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan..

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan baik pegawai negeri sipil sebanyak 162 pegawai dan menjadi sampel pada penelitian ini sebanyak 115 pegawai

HASIL PENELITIAN

Untuk mengetahui identitas responden sesuai dengan jumlah sampel yang disebarkan dan seluruhnya kembali sebanyak 115 orang pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

Tabel 1
Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Orang	Persentase
1.	Laki-laki	68	59,10%
2.	Perempuan	47	40,90%
	Total	115	100%

Sumber : Olahan Data Tahun 2018

karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Berbagai penelitian terdahulu yang menyangkut faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai:

1. Emmyah (2009) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan eksplanatif, yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang yang berjumlah 130 orang. Metode pengambilan sampel adalah *Nonprobability sampling* dengan teknik sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (penelitian populasi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Negeri

Ujung Pandang. Uji secara parsial menunjukkan bahwa indikator konsep diri dan nilai-nilai member pengaruh paling dominan, sedangkan indikator karakteristik pribadi memberi pengaruh paling kecil.

2. I Kadek dan Ayu Desi (2013) Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pande Agung Segara Dewata. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial. Penelitian ini mengambil lokasi di PT. Pande Agung Segara Dewata dengan menggunakan seluruh karyawan sebagai responden penelitiannya. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis yang diperoleh menunjukkan secara simultan kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kompetensi, kompensasi, dan

karakteristik kompetensi dasar, yang terdiri atas berikut ini :

1. Watak (*Traits*) yaitu yang membuat seseorang mempunyai sikap perilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespons sesuatu dengan cara tertentu.
2. Motif (*motive*) yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau cara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.
3. Bawaan (*self-concept*) adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
4. Pengetahuan (*knowledge*) yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu atau pada area tertentu.
5. Keterampilan (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Mathis dan Jackson (2006:65) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai dan manajemen kerja merupakan keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing

individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yaitu (Robbins, 2006:260) :

1. Kualitas merupakan kerjaan diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan/pegawai.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja dan merupakan suatu tingkat dimana

psikologi (kemauan) yang dapat mengarahkan perilaku diri sendiri.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan dan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Teori motivasi terbaik diketahui adalah teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow. Sedarmayanti (2014:234-235) Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow yaitu : hirarki 5 (lima) kebutuhan dengan tiap kebutuhan secara berurutan dipenuhi, maka kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Dalam setiap manusia terdapat lima tingkat kebutuhan yaitu:

1. Fisiologis antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian, perumahan dan kebutuhan lainnya.
2. Keamanan antara lain: keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial mencakup : kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik dan persahabatan.
4. Penghargaan mencakup faktor rasa hormat internal seperti : harga diri, otonomi dan prestasi, dan faktor hormat. Eksterna seperti : status, pengakuan dan perhatian
5. Aktualisasi diri yaitu dorongan untuk mendadi apa yang ia mampu menjadi, mencakup pertumbuhan, mencapai potensialnya dan pemenuhan diri.

Kinerja seseorang dapat dilihat juga dari kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang berdasarkan cara berfikir, bersikap dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan. Moehariono (2012:14-15) Setiap individu seseorang terdapat beberapa

Dengan adanya peranan manajemen SDM dalam peningkatan kinerja di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan. Manajemen SDM merupakan bagian dari ilmu manajemen sebagai upaya meningkatkan pemberdayaan para pegawai sebagai sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Sesungguhnya, kinerja kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya motivasi mereka dalam pekerjaan, sebagaimana dilihat Keith Davis (dalam Imam Hanafi, 1997:23) ketika mengemukakan bahwa kinerja sebenarnya berasal dari kemauan dalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh lingkungannya. Pendapat ini semakin memperkuat fakta bahwa para pegawai adalah mereka yang memiliki latar belakang berbeda-beda sehingga motivasinya pun berbeda pula. Sehingga motivasi mereka adalah melaksanakan pekerjaannya juga secara hakiki berbeda. Pegawai yang mempunyai harapan-harapan terhadap instansi organisasi dan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dan pengembangan perusahaan instansi, lembaga, organisasi untuk

menghasilkan kinerja yang tinggi. Tampaklah betapa penting peranan motivasi dalam mendorong mereka mencapai kinerja yang diinginkan.

Motivasi menjadi salah satu pondasi penting bagi tumbuhnya produktivitas kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Bagaimanapun setiap pegawai akan terpacu untuk bekerja lebih keras jika memiliki dan atau terdapat motivasi di dalamnya. Bahkan kepuasan dari hasil pekerjaan dan bagi pegawai bersangkutan sangat tergantung dari peran pimpinan menumbuhkan motivasi. Banyak teori tentang motivasi yang telah disampaikan para ahli. Tulisan ini hanya akan melihat bagaimana motivasi dan hubungannya dengannya produktivitas kinerja pegawai ditinjau dari berbagai perspektif (teori). Selain dari motivasi sumber daya manusia dapat juga dilihat dari kompetensi yang dimiliki setiap pegawai. Motivasi dan kompetensi mempunyai hubungan erat dengan kinerja. Menurut Sumarsono (2004:64) definisi konseptual dari kompetensi seseorang menunjukkan pada kematangan pekerjaan (kemampuan) dan kematangan

Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

A. Irani Irawan

Program Pasca Sarjana Universitas Muslim Indonesia

Email : rani3691@rocketmail.com

ABSTRACT

This study aims to find out and analyze the effect of motivation and competence on employee performance at the South Sulawesi Provincial Social Service.

This study was carried out using a quantitative descriptive approach to obtain a complete picture of the variables studied. This type of survey research is analyzing the data needed to support the discussion of research in solving and answering the problems that have been formulated. Data analysis used in this research is Multiple Linear Regression.

Based on the results of the analysis of this study prove motivation has a positive and insignificant effect on employee performance as evidenced by the significance (prob) = 0.985 which indicates above of the probability (sig) = 0,000 < = 0.05 and the contribution value b1 = 0.001 or 0, 01%, while the influence of competence on the performance of employees in the Social Service of South Sulawesi Province showed a positive and significant effect on employee performance as evidenced by the significance (prob) = 0,000 below = 0.05. Of the two independent variables, the competency variable (X2) has the largest and most dominant coefficient.

Keywords: Motivation, Competence, Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia sangatlah penting untuk negara maju maupun negara berkembang seperti Indonesia. Ini dikarenakan penduduk yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas akan membangun bangsanya untuk menjadi n egara maju yang memiliki penduduk yang cerdas dan cakap dalam membangun bangsa dan negaranya. Maka Sumber Daya Manusia sangat perlu di

tingkatkan di Indonesia untuk mendapatkan cita-cita bangsa Indonesia. Inilah lemahnya bangsa Indonesia yang memiliki jumlah penduduk yang banyak tetapi masih kurang di sumber daya manusianya. Jadi sangatlah penting sumber daya manusia yang berkualitas bagi semua orang. Penduduk Indonesia masih belum mengerti banyak tentang pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas itu.