

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

**TESIS**

Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



oleh:

HASTATI  
2017.MM.2.0671

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**STIE NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2020**

**PENGESAHAN TESIS**

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

Oleh:

**HASTATI**

Telah dipertahankan di depan penguji  
pada tanggal 23 September 2020  
Dinyatakan telah memenuhi syarat

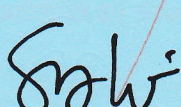
Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,

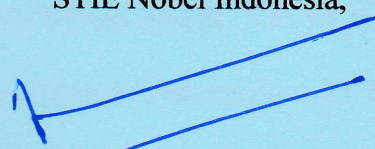
  
Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.

  
Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak.,CA

Mengetahui:

Direktur Program Pascasarjana  
STIE Nobel Indonesia,

Ketua Program Studi  
Magister Manajemen,

  
Dr. Maryadi, S.E., M.M

  
Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak.,CA

**IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

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

Nama Mahasiswa : Hastati  
NIM : 2017.MM.2.0671  
Program Studi : Magister Manajemen  
Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

**KOMISI PEMBIMBING**

Ketua : Dr. Muhammad Idris, S.E, M.Si  
Anggota : Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA

**TIM DOSEN PENGUJI**

Dosen Penguji 1 : Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E., M.M  
Dosen Penguji 2 : Dr. Drs. Muh. Said, M.M

Tanggal Ujian : 23 September 2020

SK Penguji Nomor : 253/SK/PPS/STIE-NI/IX/2019

## MOTTO

KECERDASAN bukanlah tolak ukur kesuksesan,  
tetapi dengan menjadi cerdas kita bisa menjadi SUKSES

Berusaha dan Berdo'a adalah KUNCI kesuksesan

PENDIDIKAN mempunyai akar yang pahit, tapi buahnya manis  
Nilai akhir dari proses pendidikan, SEJATINYA terkapitulasi  
dari keberhasilannya menciptakan PERUBAHAN  
pada dirinya dan lingkungan.

Menuntut ILMU adalah TAQWA

Menyampaikan ILMU adalah IBADAH

Mengulang ILMU adalah ZIKIR

Mencari ILMU adalah JIHAD

Jangan pernah MENUNGGU,  
waktunya tidak akan pernah tepat  
Jangan pergi mengikuti kemana Jalan akan berujung,  
Buat jalanmu SENDIRI dan tinggalkanlah JEJAK.



## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, September 2020



2017.MM.2.0671

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulisan tesis dengan judul **Pengaruh Kompetensi, Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan** dapat diselesaikan. Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Penulis menyadari bahwa tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, Penulis berterima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi dalam penyelesaian tesis ini dan secara khusus pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar
2. **Dr. Maryadi, S.E. M.M** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E. M.Si. Ak.,CA** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia
4. **Dr. Muhammad Idris, S.E. M.Si** selaku Ketua Komisi Pembimbing dan **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E.M.Si.Ak.,CA** selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyusunan tesis ini dari awal hingga tesis ini dapat terselesaikan.

5. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan, doa dan motivasi selama kuliah sampai penulisan tesis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
6. Seluruh Dosen dan Staf Program Pascasarjana Program Studi Magister Managemen STIE Nobel Indonesia Makassar.
7. Teman sejawat mahasiswa Program Studi Magister Managemen STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerjasamanya selama ini.
8. Serta semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyelesaian tesis ini yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu.

Semoga segala bantuan yang diberikan kepada kami sehingga kami dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini dicatat oleh Allah SWT sebagai amal ibadah. Aamiin.

Penulis menyadari tesis ini masih banyak kekurangan di sana-sini, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya, penulis berharap tesis ini dapat memberikan sumbangsih dalam upaya kita meningkatkan kualitas pendidikan.

Makassar, September 2020

**Penulis**

## ABSTRAK

Hastati. 2020. Pengaruh Kompetensi, Karakteristik Individu, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, dibimbing oleh Muhammad Idris dan Sylvia Sjarlis.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) pengaruh kompetensi, karakteristik Individu, dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan (2) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Pendekatan penelitian ini 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 yang berjumlah 35 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. 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 (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi, karakteristik individu, dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan (2) motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Penelitian ini juga menemukan bahwa variabel bebas yang meliputi kompetensi, karakteristik individu, dan motivasi kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene Kepulauan sebesar 65,0%, sedangkan sisanya sebesar 35,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** *kompetensi, karakteristik individu, dan motivasi kerja*





## ABSTRACT

**Hastati. 2020.** *The Effect of Competence, Individual Characteristics, and Work Motivation toward the Employee Performance at the Social Office of Pangkajene and Islands Regency, supervised by Muhammad Idris and Sylvia Sjarlis.*

*This study aims to analyze (1) the effect of competence, individual characteristics, and work motivation partially and simultaneously toward the employee performance at the Social Office of Pangkajene and Islands Regency (2) the most dominant variable affects the employee performance at the Social Service of Pangkajene and Islands Regency.*

*This study approach is a survey approach. The study was conducted at the Social Office of Pangkajene and Islands Regency from October to December 2019. The population in this study were all employees of the Social Office of Pangkajene and Islands District by 35 people. The sample selection in this study used a saturated sampling technique (census) in which the entire population were being sampled. The sample used in this study were 35 people. The data analysis used is Multiple Regression Analysis and the regression equation obtained as follows:  $Y = 4.309 + 0.276X_1 + 0.247X_2 + 0.333X_3$ .*

*The results show that (1) there is a positive and significant effect on competence, individual characteristics, and work motivation partially and simultaneously toward the employee performance of the Social Office of Pangkajene and Islands Regency (2) motivation is the most dominant variable affects the employee performance of the Social Office in Pangkajene and the Islands Regency. This study also found that the independent variables including competence, individual characteristics, and work motivation contributed to the employee performance of the Social Office by 65.0%, while the remaining 35.0% is affected by other variables not included in this study.*

**Keywords:** *competence, individual characteristics, and work motivation*



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN DALAM.....	ii
HALAMAN MOTTO .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
ABSTRAK .....	vii
<i>ABSTRACT</i> .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS .....	xvi
IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI .....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Manfaat Penelitian .....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Tujuan Penelitian .....	8
2.2. Kompetensi.....	10

	Halaman
2.2.1. Pengertian Kompetensi.....	11
2.2.2. Ciri-ciri Pegawai yang Memiliki Kompetensi .....	12
2.2.3. Indikator Kompetensi .....	16
2.3. Karakteristik Individu .....	20
2.3.1. Pengertian Karakteristik Individu .....	20
2.3.2. Dimensi Karakteristik Individu .....	21
2.3.3. Ciri Biografis .....	22
2.3.4. Kemampuan .....	22
2.3.5. Kepribadian.....	23
2.3.6. Persepsi.....	27
2.3.7. Sikap.....	30
2.4. Motivasi Kerja .....	31
2.4.1. Teori-teori Motivasi Kerja .....	32
2.4.2. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja .....	34
2.5. Kinerja.....	35
2.5.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja	36
 <b>BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN</b>	
3.1. Kerangka Konseptual.....	41
3.2. Hipotesis Penelitian.....	45
3.3. Definisi Operasional Variabel .....	45
 <b>BAB IV METODE PENELITIAN</b>	
4.1. Pendekatan Penelitian .....	48
4.2. Tempat dan Waktu Penelitian .....	48
4.3. Populasi dan Sampel .....	49
4.4. Jenis dan Sumber Data.....	49
4.5. Teknik Pengumpulan Data .....	50
4.6. Skala Pengukuran Variabel .....	50
4.7. Teknik Analisis Data.....	51

	Halaman
4.7.1. Uji Validitas dan Reabilitas .....	51
4.7.2. Uji Asumsi Klasik .....	52
4.7.3. Uji Hipotesis Regresi Berganda .....	53
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1. Hasil Penelitian.....	57
5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	57
5.1.2. Karakteristik Responden.....	59
5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian .....	62
5.1.4. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	69
5.1.5. Uji Asumsi Klasik .....	71
5.1.6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	75
5.1.7. Pengujian Hipotesis.....	77
5.2. Pembahasan Hasil Penelitian.....	83
5.2.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.....	83
5.2.2. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai.....	85
5.2.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ..	87
5.2.4. Pengaruh Kompetensi, Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	90
<b>BAB VI SIMPULAN DAN SARAN</b>	
6.1 Simpulan .....	94
6.2 Keterbatasan Penelitian.....	95
6.3. Saran .....	95

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1. Sebaran responden menurut jenis kelamin .....	58
Tabel 5.2. Sebaran responden menurut kelompok umur .....	59
Tabel 5.3. Sebaran responden menurut tingkat pendidikan .....	59
Tabel 5.4. Sebaran responden menurut masa kerja.....	60
Tabel 5.5. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kompetensi.....	61
Tabel 5.6. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kemampuan Individu .....	63
Tabel 5.7. Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Motivasi Kerja.....	65
Tabel 5.8. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel kinerja .....	67
Tabel 5.9. Hasil Uji Item Variabel.....	69
Tabel 5.10. Uji Reliabilitas Masing-masing Variabel.....	70
Tabel 5.11 Hasil Perhitungan Regresi.....	71
Tabel 5.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	73
Tabel 5.13. Hasil Uji Autokorelasi .....	75
Tabel 5.14. Hasil Uji t .....	77
Tabel 5.15. Hasil Uji F .....	80
Tabel 5.16. Hasil Uji Beta .....	81
Tabel 5.17. Hasil Uji Determinasi .....	82



**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian .....	44
Gambar 5.1. Grafik Scatter Plot.....	74
Gambar 5.2. Uji Normalitas.....	76

**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
1. Izin Penelitian .....	102
2. Kuisisioner Penelitian.....	103
3. Tabulasi Data Hasil Kuesioner Penelitian .....	107
4. Deskripsi Variabel Penelitian .....	111
5. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	116
6. Analisis Regresi .....	126
7. Tanda Bukti Bebas Plagiasi .....	127
8. Daftar Riwayat Hidup .....	134

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

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.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor pertama dan terutama dalam memajukan kesejahteraan suatu bangsa. Pengalaman banyak negara sudah membuktikan kebenaran pendapat tersebut. Berbagai negara di dunia yang meskipun tidak memiliki sumber daya alam, akan tetapi jika mempunyai sumber daya manusia yang terdidik, terampil, berdisiplin, tekun, mau bekerja keras dan setia kepada cita-cita perjuangan bangsanya, ternyata berhasil meraih kemajuan yang sangat besar bahkan kadang-kadang membuat negara lain kagum terhadapnya.

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.

Disamping itu faktor yang perlu diperhatikan dalam menjalankan suatu instansi adalah masalah peningkatan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan latihan. Sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, pasal 31 yang menyatakan bahwa "untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan"

Sumber daya manusia/pegawai yang ada dalam suatu organisasi secara proporsional harus diberikan latihan dan pendidikan sebaik-baiknya, bahkan harus sesempurna mungkin. Mengembangkan pengetahuan para pegawai berarti meningkatkan kemampuan pegawai untuk lebih mengenal dan memahami

perkembangan organisasi serta sasaran yang akan dicapai organisasi. Salah satu konsekuensi pandangan bahwa sumber daya manusia merupakan resource yang paling strategis yang terdapat dalam organisasi adalah investasi insani (human investment) merupakan investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi. Antara lain dengan penyisihan dan penyediaan dana untuk kepentingan pelatihan dan pengembangan.

Kinerja pegawai tidak selalu dalam kondisi yang baik. Untuk memperoleh hasil kerja yang baik diperlukan pegawai yang memiliki perilaku atau karakteristik individu yang baik dan didukung dengan motivasi yang diberikan oleh 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).

Pada tingkat individu, jika pegawai merasa bahwa organisasi memenuhi kebutuhan dan karakteristik individualnya, maka ia akan cenderung berperilaku positif. Individu yang masuk ke suatu organisasi akan membawa kemampuan, kepribadian, persepsi dan juga sikap, ini semua adalah karakteristik yang dimiliki oleh individu. Karakteristik-karakteristik ini sangat beragam, setiap organisasi tentunya dapat memilih seorang pegawai yang mempunyai kriteria yang baik dan karakteristik ini juga harus sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi. Hal ini



dapat dimengerti karena pegawai biasanya masih membawa sifat-sifat karakteristik individualnya.

Masalah pengelolaan tenaga kerja merupakan masalah yang tidak boleh disepelekan begitu saja, dan tidak bisa disamakan dengan aspek organisasi lainnya, karena manusia memiliki aspek kejiwaan yang membedakannya dengan faktor yang lainnya. Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam menunjang organisasi, seorang manajer harus dapat mengetahui tentang berbagai karakteristik para pegawainya, baik secara demografis maupun psikologis. Karena hal tersebut diduga berpengaruh pada kinerja pegawai pada organisasi. Karakter yang dimiliki manusia tidak ada yang sama, masing-masing memiliki kelebihan serta kekurangan masing-masing.

Motivasi merupakan hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa secara umum, keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia tersebut. Hal ini sangat penting untuk disadari oleh setiap organisasi.

Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah faktor kompetensi, karakteristik individu dan motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut menarik untuk diteliti, pada Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan mengingat konsep SDM yaitu *the right people in the right place at the right time* tidak diterapkan, dengan kata lain penempatan/mutasi pegawai tidak berdasarkan pada kompetensi tapi

berdasarkan pada masa kerja, kesetiaan, pengabdian dan syarat –syarat objektif lainnya. Hal ini terlihat dari mutasi pegawai Dinas Sosial lulusan Sekolah Tinggi Ilmu Kesejahteraan Sosial (STIKES) ke kantor kelurahan dan sebaliknya lulusan Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) ditempatkan di Dinas Sosial. Selain itu lemahnya motivasi kerja pegawai lingkup Dinas Sosial menyebabkan inovasi dan kreatifitas untuk menciptakan hal-hal baru yang lebih efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi tidak tercipta, yang berdampak pada kinerja pegawai secara keseluruhan. Fakta ini terlihat pada kegiatan tahunan Lomba Inovasi Daerah Tingkat Kabupaten yang dilaksanakan oleh Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Balibanda) Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, Dinas Sosial belum pernah mengikuti kegiatan tersebut. Dimana kegiatan tersebut untuk menampilkan inovasi dan kreatifitas dari Organisasi Perangkat Daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian berjudul : Pengaruh Kompetensi, Karakteristik individu dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka pokok-pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi, karakteristik individu dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene Kepulauan ?

2. Apakah kompetensi, karakteristik individu dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene Kepulauan ?
3. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene Kepulauan ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis:

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

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Memberi masukan kepada pemerintah (penentu kebijakan) sebagai dasar pertimbangan yang tepat dalam merumuskan strategi yang efektif untuk mengembangkan kapasitas Pegawai Negeri Sipil guna meningkatkan kinerja melalui peningkatan kompetensi, karakteristik individu dan motivasi kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene Kepulauan.

2. Memberi sumbangan pemikiran kepada pemerintah Kabupaten Pangkajene Kepulauan dalam mengambil kebijakan bagi pengembangan sumber daya manusia khususnya pada Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene Kepulauan.
3. Mengembangkan konsep teoritis untuk memperkaya khasanah Ilmu Manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkenan dengan pengembangan kinerja Pegawai Negeri Sipil
4. Memberi manfaat bagi penulis selaku seorang aparat dan dari aspek akademis sehingga dapat berbagi pengalaman kepada seluruh *stake holders* yang terlibat dalam pengembangan SDM dan kinerja.
5. Hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi salah satu pedoman dalam peningkatan kinerja pegawai dalam rangka mewujudkan kualitas sumber daya manusia yang survive.





## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Andi Veny Anggreany.M (2017) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Donggala. Analisis Statistik Parametrik Regresi Linear digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja fisik (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Dinas ESDM Kab. Donggala. Model regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = 1,639 + 0,280X1 + 0,255X2 + 0,144X3. \quad (1)$$

Dari hasil uji T diperoleh tingkat signifikansi variable kompetensi (X1) = 0,010 < 0,05 variabel motivasi (X2) = 0,000 < 0,05 dan variable lingkungan kerja fisik (X3) = 0,019 < 0,05 Persamaan tersebut menunjukkan masing-masing variable independen yang dianalisis (kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja fisik) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas ESDM Kab. Donggala. Dan berdasarkan hasil uji Simultan Uji (F) diketahui bahwa variable kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja fisik, berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas ESDM Kab. Donggala.

Ratna Handayati (2016), dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Karakteristik Individu (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). hasil analisis regresi diperoleh nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dengan persamaan regresi yang diperoleh :

$$Y = 2,935 + 0,683X. \quad (2)$$

Hasil penelitian menunjukkan Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan. Nilai 2,935 menunjukkan bahwa besarnya nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 2,935 jika Karakteristik Individu (X) adalah konstan. Nilai Karakteristik Individu (X) sebesar 0,683 artinya jika Karakteristik Individu (X) meningkat satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,683.

Hendri Herman, SE,M.SI (2017) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Torindo Internusa Batam. Hasil uji analisis regresi berganda diperoleh persamaan :

$$Y = 2,308 + 0,305 + 0,378 \quad (3)$$

yang dapat diartikan sebagai berikut : konstanta memiliki nilai 2,308 artinya jika variable kompetensi dan motivasi bernilai nol (0), maka kinerja karyawan bernilai 2,308. Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,305 hal ini berarti kompetensi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Setiap kenaikan 1 satuan kompetensi akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,305. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,378 artinya motivasi memiliki pengaruh yang

positif terhadap kinerja karyawan . Setiap kenaikan 1 satuan motivasi akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,378. Hasil Uji Parsial (Uji T) dari penelitian ini diperoleh bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dimana  $t$  hitung (2,007) <  $t$  table (2,010) Sedangkan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana  $t$  hitung (2,742) >  $t$  table (2,010). Hasil Uji F di peroleh bahwa kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F$  hitung (10,240) >  $F$  table (3,19).

I.Imban, C.Kojo, C.M.O.Mintardjo (2017) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Indonesia Manado. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Dari hasil analisis diperoleh persamaan :

$$Y = 9,309 + 0,221X_1 + 0,360X_2 \quad (4)$$

Hasil uji signifikansi secara parsial dari variable  $X_1$  diperoleh koefisien regresi variable karakteristik individu ( $X_1$ ) kurang dari 5% ( $0,000 < 0,050$ ) yang berarti karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk variable  $X_2$  diperoleh koefisien regresi variable kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,003 berarti koefisien variable kompensasi lebih kecil dari 5% ( $0,050$ ). Hal ini berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji signifikansi  $F$  secara simultan variable  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  sebesar 0,001.Hal ini berarti variable karakteristik individu dan variable kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2.2. Kompetensi**

Kompetensi pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan bagi keberhasilan pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya kompetensi yang dimiliki sesuai dengan persyaratan analisis jabatan, diharapkan pegawai yang bersangkutan dapat melaksanakan tugas – tugasnya secara lebih efektif dan efisien, sehingga kinerja pegawai yang bersangkutan dengan sendirinya akan meningkat.

### **2.2.1. Pengertian Kompetensi**

Prawironegoro dan Utari (2016:112) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja. Dikemukakan oleh Devito (2013:213-216) bahwa “kreativitas merupakan suatu kompetensi yang dimiliki oleh setiap orang lahir dengan potensi kreatif, dan potensi ini dapat dikembangkan atau dipupuk.

Pengertian kompetensi identik dengan pengertian kreativitas, telah banyak dikemukakan para ahli berdasarkan pandangan yang berbeda, seperti dinyatakan oleh Supriadi (2011:16) bahwa “setiap orang memiliki kompetensi kreatif dengan tingkat yang berbeda-beda.” Tidak ada orang yang sama sekali tidak memiliki kompetensi atau kreativitas, dan yang diperlukan adalah bagaimanakah mengembangkan kreativitas (kompetensi) tersebut. Dengan nada yang sama, Spencer & Spencer dalam Moehariono (2012:5) mendefinisikan arti dari kompetensi yaitu sebagai berikut : Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau

karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Menurut Wibowo (2017:271) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut : “ Suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”

Berdasarkan pengertian-pengertian pakar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi tindakan atau perwujudan untuk melakukan pekerjaan adalah penting dilakukan. Sebab kompetensi sebagai ungkapan dan perwujudan diri individu termasuk kebutuhan pokok manusia yang bila terwujud memberikan rasa kepuasan dan rasa keberhasilan yang mendalam. Yang pada akhirnya kompetensi dapat menentukan dan meningkatkan makna hidup manusia dengan segala kompleksitas dan problemnya juga keindahannya. Selanjutnya, Supriadi dari Stein (dalam Sudjana, 2017:98) menyatakan bahwa, “*The creative work is a novel work that is accepted s tenable, useful satisfying by a group in some point in time*”. Pernyataan ini dapat diartikan bahwa pekerjaan kreatif adalah pekerjaan yang sifatnya baru yang berlaku, berguna, dan bisa memuaskan sesuatu kelompok dalam waktu yang sama. Sesuatu pekerjaan kreatif memunyai sifat baru, meskipun tidak berarti sama sekali baru dan hasil pekerjaan itu mencerminkan hasil kombinasi baru atau reintegrasi dari hal-hal yang sudah ada. Selain itu, hasil pekerjaan yang kreatif memunyai kegunaan dan kepuasan bagi yang



melaksanakan dalam waktu tertentu, yang berarti hasil pekerjaan kreatif dipengaruhi oleh waktu.

### **2.2.2. Ciri-ciri Pegawai yang Memiliki Kompetensi**

Seseorang dikatakan kreatif apabila memiliki kompetensi yang bisa dipertanggungjawabkan. Hal ini perlu diketahui ciri-ciri orang yang memiliki. Beberapa pendapat ahli tentang ciri-ciri pegawai yang mampu. David Campbell yang disadur oleh Mangunhardjana (2016:15) menggolongkan ciri-ciri pegawai yang mampu, yaitu ciri-ciri pokok dan yang tergolong kepada ciri-ciri yang memungkinkan sebagai berikut.

#### 1) Ciri-ciri Pokok

##### a) Kelincahan mental-berfikir dari segala arah

Kelincahan mental adalah kompetensi untuk bermain-main dengan ide-ide atau gagasan-gagasan, konsep, kata-kata dan sebagainya. Berfikir dari segala arah (*convergent thinking*) adalah kompetensi untuk melihat masalah atau perkara dari berbagai arah, segi dan mengumpulkan fakta itu pada masalah atau perkara yang dihadapi.

##### b) Kelincahan mental-berfikir ke segala arah

Berfikir ke segala arah (*divergent thinking*) adalah kompetensi untuk berfikir dari ide atau gagasan, menyebar ke segala arah.

##### c) Fleksibilitas konsep

Fleksibilitas konsep (*conceptual flexibility*) adalah kompetensi untuk secara spontan mengganti cara memandang, pendekatan, kerja yang tidak jalan.

d) Orisinalitas

Orisinalitas (*originality*) adalah kompetensi untuk menelorkan ide, gagasan, pemecahan, cara kerja yang tidak lazim, (meski tidak selalu baik), yang jarang, bahkan “mengejutkan”.

e) Lebih menyukai kompleksitas dari pada simplisitas

Orang yang kreatif dan mampu itu lebih menyukai kerumitan dari pada kemudahan, dengan maksud untuk memperkaya dan memperluas cakrawala berfikir.

f) Latar belakang yang merangsang

Latar belakang yang merangsang (*stimulating background*) adalah lingkungan dan suasana yang mendorong untuk mempelajari pengetahuan, melatih kecakapan baru dan untuk memiliki sifat-sifat khas mereka; usaha, tenang dalam kegagalan, tidak putus asa, disiplin, mencari-cari terus, berprestasi dan gairah dalam hidup.

g) Kecakapan dalam banyak hal

Pada umumnya orang yang memiliki kompetensi mempunyai banyak minat dan kecakapan dalam berbagai bidang (*multiple skills*).

2) Ciri-ciri yang Memungkinkan

Ciri-ciri yang memungkinkan, yang perlu untuk mempertahankan gagasan-gagasan kreatif yang sudah dihasilkan, meliputi: (1) kekuatan mental dan fisik untuk bekerja keras, (2) berfikir mandiri, (3) pantang menyerah, (4) mampu berkomunikasi dengan baik, (5) lebih tertarik pada konsep dari pada segi-segi

yang kecil, (6) keingintahuan intelektual, (7) kaya humor dan fantasi, (8) tidak segera menolak ide atau gagasan baru, (9) arah hidup yang mantap.

Hendrik (2014:52) mengutip pendapat Jack Halloran mengemukakan bahwa ciri-ciri orang yang memiliki kompetensi dan kreatif adalah:

- a. Orang yang kreatif memanage ingin tahunnya secara baik. Intelektualnya giat bekerja dan dinamis.
- b. Orang yang berani berfikir dan berprasangka terhadap masalah dan menantanginya.
- c. Orang yang terbuka dan menerima informasi, misalnya meminta informasi dari rekannya untuk keperluan memecahkan masalah.
- d. Orang matang dan konseptual melalui penelitian dalam menghadapi masalah.
- e. Orang yang mandiri (*independen*). Ia bekerja sendiri tanpa menggantungkan dari orang lain.

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa orang mampu yaitu orang yang memiliki suatu motivasi yang tinggi dalam mengenal masalah-masalah secara alamiah dan mengaitkannya baik secara sadar atau tidak, untuk memecahkannya. Ia menerima ide baru, yang muncul dari diri sendiri atau yang dikemukakan orang lain. Kemudian mengkombinasikan pikirannya yang matang dengan intuisinya secara selektif, sebagai dasar pemecahan yang baik. Ia secara energik menterjemahkan idenya melalui tindakan dan mengakibatkan hasil pemecahan masalah yang bermanfaat dan berguna bagi masyarakat.

Mac Kennon dan Baron (dalam Amin, 2012:124) mengemukakan tentang ciri-ciri individu yang memiliki kompetensi dan kreatif: (1) lebih menunjukkan

sikap dewasa secara emosional dan peka dalam menangkap masalah dari suatu situasi, (2) dapat memenuhi kebutuhannya sendiri, (3) tidak tergantung pada orang lain dan percaya diri sendiri, (4) mampu menguasai diri sendiri, (5) penuh keberanian yang bermakna, dan (6) panjang akal nya.

Berdasarkan karakteristik tersebut, maka pegawai yang memiliki kompetensi adalah pegawai yang memiliki rasa ingin tahu yang dimanfaatkan semaksimal mungkin; mau bekerja keras; berani mengambil keputusan; pengetahuan dan kecakapan intelektualnya dimanfaatkan semaksimal mungkin; mandiri; dinamis; penuh inovasi dan daya cipta; bersedia menerima informasi; menghubungkan-hubungkan ide dengan pengalaman yang diperoleh dari berbagai sumber yang berbeda; cenderung menampilkan berbagai alternatif terhadap subjek tertentu.

### **2.2.3. Indikator Kompetensi**

Menurut Hutapea dan Thoha (2013:15) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi sebagai berikut :

1. Pengetahuan (Knowledge)

Informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan.

## 2. Keterampilan (Skill)

Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan dengan baik dan maksimal, misalnya seorang programmer komputer. Disamping pengetahuan dan kemampuan karyawan, hal yang paling perlu diperhatikan adalah sikap/prilaku karyawan.

## 3. Sikap (Attitude)

Pola tingkah laku seorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila perusahaan mempunyai sikap mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya.

Kompetensi knowledge, skill dan attitude cenderung lebih nyata (visible) dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karekteristik yang dimiliki manusia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja

Zwell dalam Wibowo (2017: 283-286) mengemukakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi sebagai berikut :

### 1) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupunn terhadap orang lain yang sangat mempengaruhi prilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikit tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

## 2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan di perbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

## 3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya.

## 4) Karakteristik Kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam menyelesaikan konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

## 5) Motivasi

Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.

## 6) Isu Emosional

Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manager. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

7) Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan setiap organisasi.

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut :

- a. Praktik rekrutmen dan seleksi
- b. Sistem penghargaan
- c. Praktik pengambilan keputusan
- d. Filosofi organisasi misi, visi dan nilai berhubungan dengan semua kompetensi
- e. Kebiasaan dan prosedur
- f. Komitmen
- g. Proses organisasional

David Cambell dalam Mangunhardjana, (2011:56-62) mengemukakan tujuh faktor yang menghambat kompetensi, yaitu (1) rasa takut gagal, (2) terlalu sibuk dengan tata tertib dan tradisi, (3) gagal melihat kekuatan yang ada, (4) terlalu pasti, (5) enggan untuk mempengaruhi, (6) enggan untuk ‘bermain-main’, (7) terlalu mengharapkan hadiah. Sementara itu, Torrance (dalam Hendrik, 2011:61) lebih spesifik mengemukakan faktor-faktor yang menghambat kompetensi seorang pegawai dari kepribadian seorang pemimpin dan faktor-faktor

yang berkaitan dengannya dalam berinteraksi dengan pegawai di instansi/dins/lembaga, yaitu :

- 1) Otoriter.
- 2) Defensif.
- 3) Waktu yang tersedia bebas.
- 4) Menganggap faktor hubungan manusia manusiawi sia-sia untuk diterapkan.
- 5) Lemah secara intelektual
- 6) Kurang energik intelektual.
- 7) Dikuasai oleh perasaan bahwa fungsinya hanya menyampaikan informasi kepada masyarakat.
- 8) Tidak berminat untuk meningkatkan rasa ingin tahu dari pegawainya.
- 9) Terikat secara kaku terhadap materi dan program-program atau rencana kerja yang ditetapkan.
- 10) Tidak mau peduli dan berurusan dengan hal-hal yang dibutuhkan pegawai dalam masyarakat.

Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi diusahakan dapat mempertahankan dan menumbuhkembangkan faktor-faktor yang mendukung kompetensi kerja pegawai dan berusaha menjauhkan bahkan menghilangkan sedapat mungkin faktor-faktor yang dapat menghambat kompetensi sehingga kompetensi kerja pegawai dapat berkembang.



## **2.3. Karakteristik individu**

### **2.3.1. Pengertian Karakteristik Individu**

Setiap orang merupakan pribadi yang unik berkat latar belakang, karakteristik individual, kebutuhan dan cara memandang dunia dan individu lain. Menurut Ivancevich *et al* (2010:67) Karakteristik Individu adalah “Orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan”. Setiap individu memiliki ciri dan sifat atau karakteristik bawaan (*heredity*) dan karakteristik yang memperoleh dari pengaruh lingkungan. Karakteristik bawaan merupakan karakteristik keturunan yang dimiliki sejak lahir, baik yang menyangkut faktor biologis maupun faktor sosial psikologis.

Karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif (Thoha, 2013:27). Karakteristik-karakteristik ini sangat beragam, setiap perusahaan tentunya dapat memilih seorang karyawan yang mempunyai kriteria yang baik dan karakteristik ini juga harus sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

Rivai (2014:147) menyatakan bahwa “Karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain”. Menurut Hurriyati (2010:79) karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi

individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman.

### **2.3.2. Dimensi Karakteristik Individu**

Ivancevich *et al* (2010:70) mengemukakan 4 karakteristik individu, yaitu:

1. Kemampuan
2. Kepribadian
3. Persepsi
4. Sikap

Sedangkan menurut Sopiah (2010:13) mengemukakan 4 karakteristik individu yang membedakan antara satu sama lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Ciri Biografis
2. Kepribadian
3. Persepsi
4. Sikap

Hal yang sama dikemukakan oleh Gibson (2010:123) bahwa karakteristik individu adalah kemampuan dan kecakapan, latar belakang dan demografi.

### **2.3.3. Ciri Biografis**

Menurut Robbins (2015:46), karakteristik biografis individu mencakup : usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan dan masa kerja dalam organisasi yang merupakan sesuatu yang objektif dan mudah diperoleh dari

catatan pribadi. Sedangkan menurut Sopiah (2010:13) ciri biografis antara lain sebagai berikut:

1. Umur
2. Jenis Kelamin
3. Status Perkawinan
4. Masa Kerja

#### **2.3.4. Kemampuan**

Perihal kemampuan biasanya sangat berkaitan sekali dengan perbedaan karakteristik individu. Menurut Hasibuan (2010:76), Kecakapan (*Ability*) adalah kemampuan menetapkan dan atau melaksanakan suatu sistem dalam pemanfaatan sumber daya. Sedangkan menurut Wahjono (2010:56) kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Robbins (2015:40) menyatakan bahwa "kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan". Ada dua jenis kemampuan yang dimiliki oleh seseorang, yaitu:

##### **1. Kemampuan Intelektual (*intellectual ability*)**

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan atau menjalankan kegiatan mental.

##### **2. Kemampuan fisik (*physical abilities*)**

Kemampuan fisik adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut daya stamina, kecekatan, dan keterampilan. Jika kemampuan intelektual berperan besar dalam pekerjaan yang rumit, kemampuan fisik hanya mengandalkan kapabilitas fisik.

### **2.3.5. Kepribadian**

Kepribadian merupakan perbedaan karakteristik individu. Kepribadian dapat juga dikatakan kombinasi antara seperangkat fisik dan karakteristik mental seseorang. Kepribadian dapat dilihat dari perilaku individu, seperti bagaimana cara seseorang berbicara, bertindak dan melakukan sesuatu.

Hasibuan (2013:138) menyatakan bahwa “Kepribadian adalah serangkaian ciri yang relatif tetap dan sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan, sosial, kebudayaan, dan lingkungan”.

Robbins (2015:126) menyatakan bahwa “Kepribadian adalah sebagai total dari cara-cara di mana individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain, yang digambarkan dalam bentuk sifat-sifat yang dapat diukur dan dapat diperlihatkan”.

Ada 3 (tiga) faktor yang berpengaruh terhadap kepribadian individu, yaitu:

#### 1) Keturunan

Kepribadian seseorang dibentuk karena faktor orang tua seperti: sifat pemalu, penakut, pemurung atau sebaliknya.

#### 2) Lingkungan

Kepribadian seseorang banyak disumbangkan oleh lingkungannya seperti: budaya, norma-norma keluarga, teman dan kelompok sosial lainnya.

#### 3) Situasi

Kepribadian seseorang banyak ditentukan oleh bawaan lahir, lingkungan yang relatif stabil, akan dapat berubah karena kondisi situasi tertentu yang berubah.

Menurut *Psychological Assessment Resources*, yang dikutip Robbins (2015:129) memformulasikan tipe-tipe kepribadian sebagai berikut:

a) Tipe Realistik

Seseorang yang berada dalam tipe ini adalah cenderung sebagai orang yang memiliki keengganan sosial, agak pemalu, bersikap menyesuaikan diri, materialistik, polos, keras hati, praktis, suka berterus terang, maskulin dan cenderung atletis, stabil, tidak ingin menonjolkan diri, sangat hemat, kurang berpandangan luas.

b) Tipe Investigatif

Seseorang yang berada dalam tipe ini cenderung berhati-hati, kritis, ingin tahu, mandiri, intelektual, introspektif, introvert, metodik, agak pasif, pesimis, teliti rasional, pendiam, menahan diri, dan kurang populer.

c) Tipe Artistik

Seseorang yang masuk dalam tipe ini cenderung untuk memperlihatkan dirinya sebagai orang yang “agak sulit” (*complicated*), tidak teratur, emosional, tidak materialistik, idealistis, imajinatif, tidak praktis, impulsif, mandiri, introspektif, intuitif, tidak menyesuaikan diri.

d) Tipe Sosial

Seseorang yang termasuk dalam tipe ini adalah cenderung memperlihatkan dirinya sebagai orang yang suka kerjasama, suka menolong, sopan santun (*friendly*), murah hati, agak konservatif, idealistis, persuasif, bertanggung jawab, bersifat sosial, bijaksana, dan penuh pengertian.

e) Tipe *Enterprising*

Seseorang yang termasuk dalam tipe ini adalah cenderung memperlihatkan dirinya sebagai orang yang gigih mencapai keuntungan, petualang, bersemangat (*ambisi*), argumentatif, dominan, energik, suka menonjolkan diri, suka spekulasi dan membujuk, impulsif, optimistis, pencari kesenangan, percaya diri, sosial, dan suka bicara.

f) Tipe *Conventional*

Seseorang yang termasuk dalam tipe ini adalah individu yang mudah menyesuaikan diri (*conforming*), teliti, dipensif, efisien, kurang fleksibel, pemalu, patuh, sopan santun, teratur dan cenderung rutin, keras hati, praktis, tenang, kurang imajinasi, dan kurang mengontrol diri.

Untuk mengidentifikasi sifat-sifat utama yang mengatur perilaku. Model Kepribadian Lima Besar (*Big Five Model*) pendekatan ini telah menjadi kerangka kerja yang dominan untuk mengidentifikasi dan mengklasifikasikan sifat-sifat seseorang. Kepribadian lima besar meliputi ekstreversi (*extraversion*), mudah akur atau mudah bersepakat (*agreeableness*), sifat berhati-hati (*conscientiousness*), stabilitas emosi (*emotional stability*), dan terbuka terhadap hal-hal baru (*openness to experience*).

1. Ekstreversi. Dimensi ini mengungkapkan bahwa tingkat kenyamanan seseorang dalam berhubungan dengan individu lain. Individu yang memiliki sifat ekstreversi cenderung suka hidup berkelompok, tegas, dan mudah bersosialisasi. Sebaliknya individu yang memiliki sifat introvert cenderung suka menyendiri, penakut dan pendiam.

2. Mudah akur atau bersepakat. Dimensi merujuk pada kecenderungan individu untuk patuh terhadap individu lainnya. Individu sangat mudah bersepakat adalah individu yang senang bekerja sama, hangat dan penuh kepercayaan.
3. Sifat kehati-hatian. Dimensi ini merupakan ukuran kepercayaan. Individu yang sangat berhati-hati adalah individu yang bertanggungjawab, teratur, dapat diandalkan, dan gigih. Sebaliknya, individu dengan dengan sifat kehati-hatian yang rendah cenderung mudah bingung, tidak teratur, dan tidak bisa diandalkan.
4. Stabilitas emosi. Sering juga disebut berdasarkan kebalikannya yaitu neurosis. Dimensi ini menilai kemampuan seseorang untuk menahan stres. Individu dengan stabilitas emosi positif cenderung tenang, percaya diri dan memiliki pendirian yang teguh. Sementara individu dengan stabilitas emosi yang negatif cenderung mudah gugup, khawatir, depresi, dan tidak memiliki pendirian yang teguh.
5. Terbuka terhadap hal-hal baru. Dimensi ini merupakan dimensi terakhir yang mengelompokkan individu berdasarkan lingkup minat dan ketertarikannya terhadap hal-hal baru. Individu yang sangat terbuka, kreatif, ingin tau dan sensitif terhadap hal yang bersifat seni. Sebaliknya mereka yang tidak terbuka cenderung memiliki sifat konvensional dan merasa nyaman dengan hal-hal yang telah ada.

#### **2.3.6. Persepsi**

Menurut Thoha (2012:141-142), persepsi pada hakekatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang

lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan dan penciuman. “melihat” hal yang sama dengan cara yang berbeda. Menurut Kotler (2013:179), persepsi adalah dimana kita memilih, mengatur dan menterjemahkan masukan informasi untuk menciptakan gambaran dunia yang berarti.

Robbins (2015:152), “persepsi adalah suatu proses yang ditempuh individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka agar memberikan makna bagi lingkungan mereka”. Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi :

a) Pelaku persepsi

Adalah penafsiran seorang individu pada suatu objek yang dilihatnya akan sangat dipengaruhi oleh karakter pribadinya sendiri, diantaranya meliputi sikap, motif, kepentingan atau minat, pengalaman masa lalu dan pengharapan (*ekspektasi*). Kebutuhan atau motif yang tidak dipuaskan akan merangsang individu dan mempunyai pengaruh yang kuat pada persepsi mereka.

b) Situasi

Unsur-unsur lingkungan sekitar mempengaruhi persepsi seseorang. Faktor yang mempengaruhi situasi atau konteks adalah waktu, keadaan/tempat kerja dan keadaan sosial.

c) Target

Karakteristik dari target yang diamati dapat mempengaruhi apa yang dipersepsikan. Persepsi menjadi fungsi penting bagi individu dalam membuat suatu keputusan (*decision making*) karena persepsi menjadi landasan bagi



individu untuk menyusun identifikasi, analisis, serta menyimpulkan suatu objek atau subjek yang dipersepsikan.

Robbins (2015:158) persepsi pada dasarnya mengungkapkan bahwa bila individu mengamati perilaku, mereka mencoba menentukan apakah itu disebabkan faktor internal atau eksternal. Misalnya saja persepsi kita terhadap orang akan dipengaruhi oleh penyebab-penyebab internal karena sebagai manusia mereka mempunyai keyakinan, maksud, dan motif-motif didalam dirinya. Namun persepsi kita terhadap benda mati seperti gedung, api, air, dan lain sebagainya, akan berbeda karena mereka adalah benda mati yang memiliki hukum alamnya sendiri (*eksternal*).

Penentuan apakah perilaku itu merupakan penyebab eksternal atau internal bergantung pada tiga faktor:

- 1) Kekhususan, apakah seorang individu memperlihatkan perilaku yang berlainan dalam situasi yang berlainan.
- 2) Konsensus, yaitu jika setiap orang yang menghadapi situasi serupa bereaksi dengan cara yang sama.
- 3) Konsistensi, apakah seseorang memberikan reaksi yang sama dari waktu ke waktu.

Salah satu penemuan yang menarik dari teori ini adalah bahwa ada kekeliruan atau prasangka (bias, sikap berat sebelah) yang menyimpangkan atau memutar balik atribusi. Bukti mengemukakan bahwa kita cenderung meremehkan pengaruh faktor dari luar dan melebih-lebihkan pengaruh faktor internal. Persepsi biasanya digunakan sebagai pengambilan keputusan individual, baik ditingkat

bawah maupun atas, merupakan suatu bagian yang penting dari perilaku organisasi. Tetapi bagaimana individu dalam organisasi mengambil keputusan dan kualitas dari pilihan mereka sebagian besar dipengaruhi oleh persepsi mereka.

Pengambilan keputusan terjadi sebagai suatu reaksi terhadap suatu masalah. Terdapat suatu penyimpangan antara suatu keadaan dewasa ini dan sesuatu keadaan yang diinginkan, yang menuntut pertimbangan arah tindakan alternatif. Perlu diperhatikan bahwa setiap keputusan menuntut penafsiran dan evaluasi terhadap informasi. Karena itu, data yang diterima perlu disaring, diproses, dan ditafsirkan. Misalnya, data mana yang relevan dengan pengambilan keputusan. Persepsi dari pengambil keputusan akan ikut menentukan hal tersebut, yang akan mempunyai hubungan yang besar pada hasil akhirnya.

Dalam kenyataannya pengambilan keputusan yang dilakukan oleh seseorang tidak sistematis seperti proses yang dikemukakan sebelumnya. Keputusan individu dalam organisasi biasanya dilakukan untuk permasalahan-permasalahan yang tidak kompleks. Dalam pengambilan suatu keputusan individu dipengaruhi oleh empat faktor utama yaitu nilai individu, kepribadian, kecenderungan dalam pengambilan resiko dan kemungkinan ketidakcocokan. Persepsi merupakan fungsi penting bagi individu dalam membuat keputusan (*decission making*) karena persepsi mejadi landasan bagi individu untuk menyusun identifikasi, analisa, serta menyimpulkan suatu objek atau subjek yang dipersepsikan.

### 2.3.7. Sikap

Berkowits dalam Azwar (2013), sikap (*Attitude*) adalah evaluasi atau reaksi perasaan. Sikap seseorang terhadap terhadap suatu objek adalah perasaan mendukung atau memihak ataupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak pada objek tersebut.

Robbins (2016:86), sikap adalah pernyataan-pernyataan atau penilaian-penilaian evaluatif berkaitan dengan obyek, orang, atau peristiwa. Sikap mempunyai tiga komponen utama:

- a) Pikiran (*Kognisi*) dari sikap terdiri dari persepsi, opini, dan keyakinan individu. Keyakinan seseorang mengenai suatu objek tentang apa yang telah dilihat atau di ketahuinya, yang memberinya ide tentang karakteristik objek tersebut. Hal tersebut merujuk pada proses pemikiran dengan penekanan khusus terhadap rasionalitas dan logika.
- b) Emosi (*Afeksi*) merupakan komponen emosional dari sikap. Afeksi merupakan bagian dari sikap yang berhubungan dengan perasaan tertentu pada orang, kelompok, atau situasi.
- c) Perilaku (*behavior*) adalah suatu maksud untuk berperilaku dengan suatu cara tertentu, yang ada dalam diri seseorang berkaitan dengan objek sikap yang dipengaruhinya.

## 2.4. Motivasi Kerja

Banyak individu secara salah memandang motivasi sebagai sebuah sifat pribadi, beberapa individu memilikinya dan yang lain tidak. Kita tahu bahwa motivasi merupakan hasil interaksi antara individu dengan situasi. Tentu saja,

setiap individu memiliki dorongan motivasional dasar yang berbeda-beda. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan perusahaan di mana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Dengan demikian motivasi atau *motivation* berarti pemberian motiv, penimbulan motiv atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2016:52) motivasi kerja merupakan suatu perangsang suatu keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Selain itu Siagian dalam Sutrisno (2016:55) mengemukakan motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan. Sedangkan Motivasi menurut Robbins & Judge (2015:42) adalah suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya.

#### **2.4.1. Teori-Teori Motivasi Kerja**

Secara psikologis, aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan kerja adalah sejauh mana pimpinan mampu mempengaruhi motivasi kerja sumber daya manusia yang dimiliki agar mampu bekerja produktif dengan penuh tanggung jawab. Hal ini karena beberapa alasan antara lain:

- 1) Karyawan harus senantiasa didorong untuk bekerja sama dalam organisasi
- 2) Karyawan harus senantiasa didorong untuk bekerja dan berusaha sesuai dengan tuntutan kerja.
- 3) Motivasi karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam memelihara dan mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi.

Teori motivasi dipahami agar pimpinan mampu mengidentifikasi apa yang memotivasi karyawan bekerja, hubungan perilaku kerja dengan motivasinya, dan mengapa karyawan berprestasi tinggi. Teori motivasi dalam penelitian ini didasarkan pada Teori Berprestasi (*Achievement Theory*). Prof. DR. David C. McClelland dalam kutipan Robbins, (2010:125) seorang ahli psikologi bangsa Amerika dari Universitas Harvard, dalam teori motivasinya mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “Virus Mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal.

Virus mental yang dimaksud terdiri dari tiga dorongan kebutuhan, yaitu:

- a) Kebutuhan untuk berprestasi (*Need of Achievement*), merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempatan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
- b) Kebutuhan berafiliasi (*Need for Affiliation*), merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

- c) Kebutuhan kekuatan (*Need for Power*), merupakan kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi situasi dan orang lain agar menjadi dominan dan pengontrol. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan kurang memedulikan perasaan orang lain.

Berdasarkan teori McClelland tersebut Robbins beranggapan sangat penting dibinanya virus mental manajer dengan cara mengembangkan potensi karyawan melalui lingkungan kerja secara efektif agar terwujudnya produktivitas perusahaan yang berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan utama organisasi. Atas dasar teori *McClelland's Achievement Motivation Theory* tersebut Robbins menyimpulkan ada tiga faktor atau dimensi dari motivasi, yaitu motif, harapan dan insentif. Ketiga dimensi tersebut diuraikan secara singkat pada bahasan berikut:

- a) Motif

Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Suatu dorongan di dalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu.

- b) Harapan

Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. Seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya tinggi bila karyawan meyakini upaya tersebut akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik; suatu penilaian yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional (memberikan harapan kepada karyawan) seperti bonus,

kenaikan gaji, atau promosi; dan ganjaran itu kan memuaskan tujuan pribadi karyawan.

c) Insentif

Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2013:118) “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”.

#### **2.4.2. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2013:146) tujuan motivasi antara lain:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Pemberian motivasi pada dasarnya adalah memberikan kepuasan kerja kepada karyawan dengan harapan karyawan akan bekerja dan mempunyai

produktivitas yang lebih baik lagi didalam bekerja yang pada akhirnya kinerja perusahaan juga akan semakin baik.

## **2.5. Kinerja**

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan di informasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang hendak dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Kinerja dipergunakan manajemen untuk melakukan penilaian secara periodik mengenai efektivitas operasional suatu organisasi dan karyawan berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kinerja, organisasi dan manajemen dapat mengetahui sejauh mana keberhasilan dan kegagalan karyawannya dalam menjalankan amanah yang diterima.

Mangkunegara (2010:9), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ada tiga alasan pokok perlunya mengadakan penilaian terhadap kinerja karyawan:

- 1) Untuk mendorong perilaku yang baik atau memperbaiki serta mengikis kinerja (prestasi) dibawah standar. Orang-orang yang berkinerja baik mengharapkan imbalan, walau sekedar pujian.
- 2) Untuk memuaskan rasa ingin tahu karyawan tentang seberapa baik kerja karyawan. Setiap orang memiliki dorongan ilmiah untuk mengetahui seberapa



cocok seseorang dengan organisasi tempat orang tersebut bekerja. Seorang karyawan mungkin tidak suka dinilai, tetapi dorongan untuk mengetahui hasil penilaian ternyata sangat kuat.

- 3) Untuk memberikan landasan yang kuat bagi pengambilan keputusan selanjutnya sehubungan dengan karir seorang karyawan. Hal-hal seperti kenaikan gaji, promosi, pemindahan atau pemberhentian dapat ditangani dengan lebih baik bila karyawan telah mengetahui kemungkinan itu sebelumnya.

### **2.5.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2013:13), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor:

- 1) Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap (*attitude*), kepribadian (*personality*), pembelajaran, dan motivasi.
- 3) Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design.

Simanjuntak (2011:108) kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu:

#### **1. Kompetensi Individu**

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu:

1. Kemampuan dan Keterampilan Kerja. Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerjanya.
2. Motivasi dan etos kerja. Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan untuk memperoleh uang, akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, pengabdian, tantangan dan prestasi, akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

## 2. Dukungan Organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung dari dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut.

Penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja tetapi juga untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja. Kondisi kerja mencakup kenyamanan lingkungan kerja, aspek keselamatan dan kesehatan kerja, syarat-syarat kerja,

sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta keamanan dan keharmonisan hubungan industrial. Hal-hal tersebut mempengaruhi kenyamanan untuk melakukan tugas yang lebih lanjut mempengaruhi kinerja setiap orang. Program keselamatan dan kesehatan kerja perlu ditingkatkan bukan saja untuk menghindari kecelakaan kerja, kerusakan alat dan gangguan produksi, akan tetapi juga untuk meningkatkan kinerja karyawan atau pekerja.

### 3. Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan memobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal. Dalam rangka pengembangan kompetensi pekerja, manajemen dapat melakukan antara lain:

1. Mengidentifikasi dan mengoptimalkan pemanfaatan kekuatan, keunggulan dan potensi yang dimiliki oleh setiap pekerja.
2. Mendorong pekerja untuk terus belajar meningkatkan wawasan dan pengetahuannya.
3. Membuka kesempatan yang seluas-luasnya kepada pekerja untuk belajar, baik secara pribadi maupun melalui pendidikan dan pelatihan yang dirancang dan diprogramkan.

4. Membantu setiap orang yang menghadapi kesulitan dalam melakukan tugas, misalnya dengan memberikan bimbingan, penyuluhan, pelatihan atau pendidikan.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2017), evaluasi kinerja dapat dipergunakan untuk :

- a) Administrasi penggajian
- b) Umpan balik kinerja
- c) Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
- d) Mendokumentasi keputusan kepegawaian
- e) Penghargaan terhadap kinerja individu
- f) Mengidentifikasi kinerja buruk
- g) Membantu dalam mengidentifikasi dan mengevaluasi pencapaian tujuan
- h) Menetapkan keputusan promosi
- i) Pemberhentian pegawai

Evaluasi terhadap kinerja individu dapat dilakukan setiap saat atau berdasarkan waktu tertentu melalui umpan balik informal untuk dilakukan review kinerja. Penilaian individu juga dapat dilakukan pada saat masa percobaan terakhir, untuk menentukan pekerja diterima sebagai pegawai tetap atau harus di tolak.

## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **3.1. Kerangka Konseptual**

Kinerja setiap individu berbeda dengan individu lainnya sesuai dengan tingkat besar dan kecilnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang dimiliki oleh individu tersebut. Demikian pula dengan kelompok, kinerja kelompok satu dengan kelompok lainnya tidak akan sama karena anggota kelompok memiliki perbedaan pemahaman tentang kinerja secara berbeda pula. Untuk memberikan kesamaan kinerja, maka organisasi harus menetapkan pengukuran yang standar agar dapat dijadikan pedoman oleh setiap pegawai.

Setiap pegawai pada organisasi perlu menyadari bahwa emosi merupakan hasil dari interaksi antara pikiran, perubahan fisiologis, dan perilaku. Oleh sebab itu diperlukan kecerdasan dalam mengelola emosi. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi dapat dilihat dari sikapnya yang tidak cepat marah atas sikap orang lain kepadanya, tidak tergesa-gesa dalam melakukan pekerjaan, namun pekerjaan dikerjakan sesuai dengan skedul yang sudah direncanakan, proaktif terhadap ide orang lain, dan sikap-sikap lainnya. Sehingga semua orang akan merasa nyaman apabila berhadapan dengan seseorang yang memiliki kecerdasan emosi yang baik. Dengan demikian seseorang tersebut akan memiliki banyak hubungan yang baik kepada sesama pegawai lainnya dan kepada atasannya dan hal ini akan berimplikasi pada kinerja. Sehingga semakin tinggi kecerdasan emosi seorang pegawai akan semakin tinggi pula kinerja pegawai

tersebut. Berdasarkan hasil penelitian Goleman (2013:44) kecerdasan intelektual (IQ) hanya menyumbang 20% bagi kesuksesan, sedangkan 80% adalah sumbangan faktor kekuatan-kekuatan lain, diantaranya adalah kompetensi (EQ) yakni kemampuan memotivasi diri sendiri, mengatasi frustrasi, mengontrol desakan hati, mengatur suasana hati (*mood*), berempati serta kemampuan bekerja sama. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kompetensi adalah pendorong kinerja puncak. Tetapi ketika dibandingkan antara kemampuan teknis, kecerdasan intelektual dan kompetensi sebagai penentu kinerja yang cemerlang tersebut, maka kompetensi menduduki porsi lebih penting dua kali dibandingkan dengan yang lain pada seluruh tingkatan jabatan.

Karakteristik individu merupakan ciri-ciri atau sifat-sifat yang membedakan antara individu yang satu dengan individu yang lain. Karakteristik individu yang berbeda-beda meliputi: karakteristik demografis, kemampuan, kepribadian, persepsi dan sikap, merupakan latar belakang yang dibawa individu dalam memasuki sebuah lingkungan kerja dan mempengaruhi masing-masing individu dalam melakukan pekerjaannya, sehingga tingkat kinerjanya akan berbeda-beda pula.

Robbins (2015:46), bahwa variabel ditingkat individu meliputi karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian, proses belajar, persepsi, sikap dan kepuasan kerja. Jadi pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai terjadi karena pegawai bekerja sesuai kemampuan, kepribadian, persepsi dan sikap serta taat pada aturan kerja atau beretika dalam bekerja. Sehingga pegawai

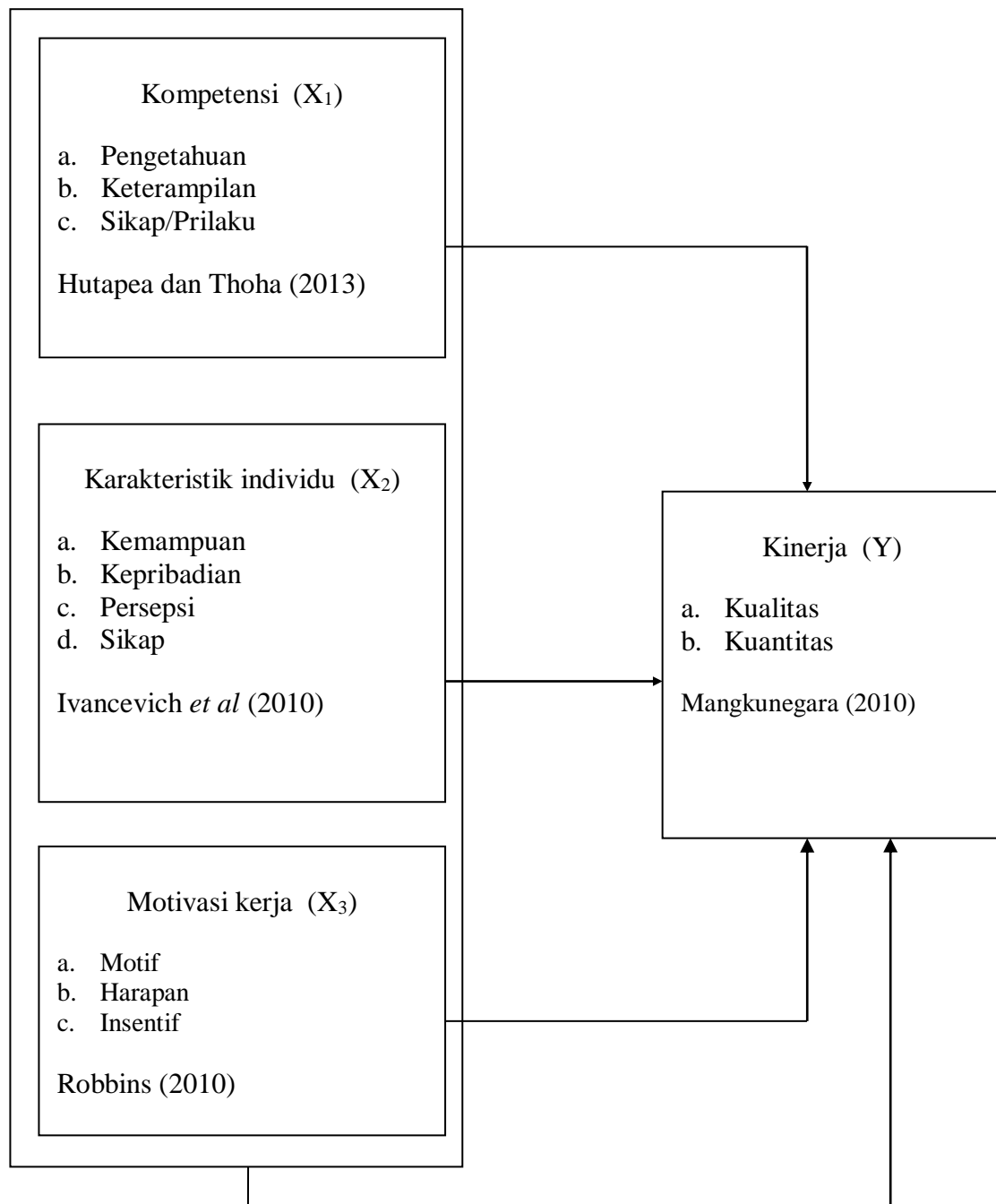
sudah menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja pegawai.

Perkembangan organisasi dapat ditinjau dengan melihat hasil kinerja. Dengan penilaian tersebut akan terlihat hasil mengenai kinerja para pegawai apakah kinerjanya sudah baik, cukup, atau kurang. Hasil kinerja yang baik mampu memotivasi kerja pegawai agar antusias dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dengan lebih baik, karena kinerja digunakan sebagai alat untuk mengendalikan perilaku pegawai, membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi, dan penempatan pegawai pada posisi yang sesuai.

Motivasi dalam diri seorang pegawai timbul karena adanya faktor internal dan faktor eksternal. Jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, masa kerja, status pernikahan dan jumlah tanggungan dalam keluarga merupakan motivasi faktor internal seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan, motivasi yang timbul dari faktor eksternal seorang pegawai diantaranya ialah hubungan atasan dan bawahan, hubungan sesama rekan kerja, peraturan dan kebijakan organisasi, kondisi kerja, kompensasi, penunjang kesehatan.

Motivasi kerja pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai ini dapat dinilai dari kualitas kerja dan kuantitas kerja. Berdasarkan keterangan yang telah jelaskan sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh karakteristik individu dan motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut;



Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian



### 3.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan maka 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 Kepulauan.
2. Kompetensi, karakteristik individu dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene Kepulauan.
3. Variabel kompetensi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene Kepulauan.

### 3.3. Definisi Operasional Variabel

Untuk menjelaskan variabel yang dimaksud dalam penelitian ini maka diperlukan definisi operasional variabel sebagai berikut :

a. Variabel bebas /independen (X)

- A. Kompetensi ( $X_1$ ) adalah sebagai karakteristik yang dimiliki oleh pegawai dalam menyumbangkan tenaga dan pikirannya demi kemajuan organisasi khususnya dalam peningkatan kinerja pegawai.

Ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi sebagai berikut :

1. Pengetahuan (Knowledge)

Informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer. Pengetahuan karyawan turut menentukan

berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan.

## 2. Keterampilan (Skill)

Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan dengan baik dan maksimal.

## 3. Sikap (Attitude)

Pola tingkah laku seorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan.

B. Karakteristik individu ( $X_2$ ) adalah yang membedakan antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain dalam kemampuan, kepribadian, persepsi dan sikap.

Empat karakteristik individu, yaitu:

1. Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.
2. Kepribadian adalah serangkaian ciri yang relatif tetap dan sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan, sosial, kebudayaan, dan lingkungan”.
3. Persepsi adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang di dalam memahami informasi tentang lingkungannya, baik lewat penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan dan penciuman. “melihat” hal yang sama dengan cara yang berbeda.

4. Sikap adalah pernyataan-pernyataan atau penilaian-penilaian evaluatif berkaitan dengan obyek, orang, atau peristiwa.

C. Motivasi kerja ( $X_3$ ) adalah tingkat intensitas, arah, dan ketekunan seorang pegawai untuk mencapai tujuannya. Dimensi dari motivasi antara lain :

1. Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja.
2. Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu.
3. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.

b. Variabel terikat / dependen (Y)

Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja. Yang dimaksud kinerja adalah . Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan 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. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (*eksploratif*), menguraikan (*deskriptif*), dan penjelasan (*explanatory*) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk penyelidikan mengenai pengaruh variabel kompetensi, tingkat karakteristik individu, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene Kepulauan, sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

#### **4.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene Kepulauan. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Oktober 2019 sampai dengan Desember 2019.

### **4.3. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011:72). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene Kepulauan yang berjumlah 35 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. 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 Kabupaten Pangkajene Kepulauan.

### **4.4. Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

#### **a. Data primer**

Data yang diperoleh langsung dari responden yang terpilih pada lokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pertanyaan dan wawancara.

#### **b. Data sekunder**

Data yang diperoleh melalui studi dokumentasi dengan mempelajari berbagai tulisan melalui buku, jurnal, majalah, dan juga internet untuk mendukung penelitian ini.

#### 4.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Daftar pertanyaan (Kuisisioner)

Teknik yang digunakan angket atau kuisisioner dalam suatu cara pengumpulan data dengan memberikan dan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka dapat memberi respon atas daftar pertanyaan tersebut. Jawaban tersebut selanjutnya diberi skor dengan skala *Likert*.

b. Studi dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan cara meninjau, membaca dan mempelajari berbagai macam buku, jurnal, dan informasi dari internet yang berhubungan dengan penelitian.

#### 4.6. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala *Likert* sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2011:132). Peneliti memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian, dengan alternatif jawaban Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Ragu-ragu (R) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1.

#### **4.7. Teknik Analisis Data**

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kompetensi, karakteristik individu, dan motivasi kerja serta kinerja pegawai. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel.

##### **4.7.1. Uji Validitas dan Reabilitas**

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban permasalahan penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi : pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Oleh karena itu, kesimpulan tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Dua alat untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji realibilitas.

###### **a. Uji Validitas**

Menurut Ancok dan Singarimbun (2012), menerangkan bahwa validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (instrumen) itu mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan valid atau shahih apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tetap. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 5%, maka ítem tersebut di nyatakan valid atau shahih (Tiro dan Sukarna, 2012).

Menurut Nasution (2008:74), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan valid, jika alat itu mengukur apa yang harus diukur oleh alat itu. Meter itu valid karena memang mengukur jarak.

#### b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan andal (reliabel) bila alat ukur tersebut mengarah pada keajegan atau konsisten, dimana tingkat reliabilitasnya memperlihatkan sejauh mana alat ukur dapat diandalkan dan dipercaya sehingga hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran berulang-ulang terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama pula. Suatu instrumen dikatakan andal, bila memiliki koefisien keandalan atau reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih (Tiro dan Sukarna, 2012). Nasution (2008:77), menjelaskan bahwa suatu alat pengukur dikatakan *reliable* bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang *reliable* secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

#### 4.7.2. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi.

##### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

##### c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara



residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

d. Uji Normalitas Regresi

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

#### 4.7.3. Uji Hipotesis Regresi Berganda

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner diolah dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh kompetensi, karakteristik individu, dan motivasi kerja terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi.

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (5)$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

a = konstanta

X<sub>1</sub> = Kompetensi

X<sub>2</sub> = Karakteristik individu

X<sub>3</sub> = Motivasi kerja

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>, = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Kemudian untuk mengetahui pengaruh kompetensi ( $X_1$ ), karakteristik individu ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ), terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ), secara parsial maka dilakukan uji t.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: kompetensi ( $X_1$ ), karakteristik individu ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ), terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Sedangkan untuk menguji variabel-variabel independen ( $X$ ) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen ( $Y$ ) digunakan uji Beta.

#### a. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda.

- a)  $H_0$  berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b)  $H_a$  berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- c) Dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  dan dengan *degree of freedom* ( $n - k - 1$ ) dimana  $n$  adalah jumlah observasi dan  $k$  adalah jumlah variabel independent. Sedangkan  $t$  tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan  $df = (n-1)$ , (Ghozali,2016)

#### b. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

- a)  $H_0$  : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b)  $H_a$  : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  dan dengan *degree of freedom* ( $k$ ) dan  $(n-k-1)$  dimana  $n$  adalah jumlah observasi dan  $k$  adalah variabel independen.

Maka nilai  $F$  hitung dirumuskan sebagai berikut.

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1 - R^2)}{n - k - 1}} \quad (6)$$

Dimana :

$R^2 = R$  Square

$n =$  Banyaknya Data

$k =$  Banyaknya variabel independen

Sedangkan  $F$  tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan  $\alpha$  sebesar 5% dan  $df = (n-1)$ , sehingga (Ghozali, 2011)

- a) Jika  $F$  hitung  $> F$  tabel atau  $\text{Sig. } F < 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika  $F$  hitung  $<$  atau  $\text{Sig. } F > 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

c. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji variabel-variabel independen yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen. Apabila diantara variabel-variabel independen yang mempunyai nilai koefisien regresi (R) lebih besar diantara yang lainnya maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

- a)  $H_0$  : berarti variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel kompetensi.
- b)  $H_a$  : berarti variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah bukan variabel kompetensi.

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1. Hasil Penelitian**

##### **5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Dinas Sosial dibentuk sesuai dengan Peraturan Bupati Pangkajene dan Kepulauan Nomor 69 Tahun 2016 tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Sosial. Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang sosial. Untuk melaksanakan tugasnya, Dinas Sosial mempunyai fungsi :

1. Penyelenggaraan pelayanan Rehabilitasi Sosial dan Kesejahteraan Sosial
2. Perumusan kebijakan teknis dibidang social
3. Pembinaan pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian kegiatan di bidang kesejahteraan sosial yang meliputi bantuan sosial serta pelayanan anak terlantar, keluarga miskin dan lanjut usia
4. Pembinaan pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian kegiatan bidang rehabilitasi sosial yang meliputi rehabilitasi peyandang cacat, rehabilitasi tuna sosial dan pencadu NAPZA
5. Pembinaan pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian kegiatan di bidang pelayanan dan pemberdayaan social yang meliputi bina perintis kemerdekaan, perlindungan dan HAM serta pemberdayaan organisasi social dan komunitas adat terpencil
6. Pemberian pelayanan umum di bidang social

Berdasarkan Peraturan Bupati Pangkajene dan Kepulauan Nomor 69 Tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan maka struktur organisasi Dinas Sosial adalah sebagai berikut :

1. Kepala Dinas Sosial
2. Sekretaris
  - a. Kasubag Program, Umum dan Kepegawaian
  - b. Kasubag Keuangan
3. Kepala Bidang Penanganan Fakir Miskin
  - a. Kepala Seksi Penanganan Fakir Miskin Pedesaan, Perkotaan, Pesisir, dan Pulau-Pulau
  - b. Kepala Seksi Pemberdayaan KAT, dan Sumber Dana Sosial
  - c. Kepala Seksi Kepahlawanan, Keperintisan, Kesetiakawanan dan Restorasi Sosial
4. Kepala Bidang Rehabilitas Sosial
  - a. Kepala Seksi Rehabilitasi Sosial Anak
  - b. Kepala Seksi Rehabilitasi Sosial Peyandang Disabilitas dan Rehabilitasi Sosial Lanjut Usia
  - c. Kepala Seksi Rehabilitasi Sosial Korban Perdagangan Orang dan Penyalahgunaan NAFZA
5. Kepala Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial
  - a. Kepala Seksi Perlindungan Sosial, Korban Bencana
  - b. Kepala Seksi Jaminan Sosial

- c. Kepala Seksi Pemberdayaan Sosial Perorangan, Keluarga dan Kelembagaan

### 5.1.2. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 35 orang responden pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene Kepulauan sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakteristik-karakteristik secara umum yaitu bahwa dari 35 orang responden tersebut sebagian besar adalah berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 22 orang atau 62,86 persen dan sisanya sebanyak 13 orang atau sekitar 37,14 persen yang berjenis kelamin laki-laki.

Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.1

Sebaran responden menurut jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	13	37,14
2.	Perempuan	22	62,86
	Total	35	100,00

Sumber : Data Diolah, 2019

Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok umur yang ada pada pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene Kepulauan.

Tabel 5.2  
Sebaran responden menurut kelompok umur

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 20 tahun	2	5,7
2.	21 – 30 tahun	11	31,4
3.	31 – 40 tahun	15	42,9
4.	41 – 50 tahun	5	14,3
5.	> 51 tahun	2	5,7
	Total	35	100,00

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5.2 di atas, dapat dilihat bahwa kelompok umur yang paling banyak menjadi pegawai adalah pada kelompok umur 31 sampai 40 tahun yaitu ada 15 orang (42,9%). Sedangkan jumlah responden yang ada pada kelompok umur lebih kecil dari 20 tahun adalah 2 orang (5,71%) dan jumlah responden yang ada pada kelompok usia 21 sampai 30 tahun ada 11 orang (31,4%) sedangkan kelompok usia 41 – 50 tahun sebanyak 5 orang (14,3%) dan kelompok usia lebih 51 tahun sebanyak 2 orang (5,71%).

Tabel 5.3 :  
Sebaran responden menurut tingkat pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1.	SMA/Sederajat	7	20,0
2.	Sarjana	22	62,9
3.	Paskasarjana	6	17,1
	Total	35	100,00

Sumber : Data Diolah, 2019



Berdasarkan tabel 5.3 diatas, profil responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir responden pada Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan mayoritas responden berpendidikan akhir adalah Sarjana (S1) yakni sebanyak 22 orang atau sebesar 62,9%; yang berpendidikan SMA sebanyak 7 orang atau sebesar 20,0% dan yang berpendidikan pascasarjana sebanyak 6 orang atau sebesar 17,1%.

Sebaran responden menurut masa kerjanya dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.4 :

Sebaran responden menurut masa kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 1 tahun	2	5,7
2.	1 – 4 tahun	9	25,7
3.	4 – 7 tahun	7	20,0
4.	> 7 tahun	17	48,6
	Total	35	100,00

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5.4. di atas, dapat dilihat bahwa pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini terbanyak mempunyai masa kerja di atas 7 tahun yaitu ada 17 orang (48,6%) dan masa kerja 4 – 7 tahun ada 7 orang (20,0%). Sedangkan pegawai yang mempunyai masa kerja antara 1 – 4 tahun ada 9 orang (25,7%) dan 2 orang pegawai (5,7%) yang lain baru bekerja < 1 tahun.

Berdasarkan uraian dan tabel distribusi frekuensi sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, dapat diperoleh gambaran tentang profil dari responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

### **5.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian**

Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan melalui pengumpulan jawaban yang diperoleh dari responden maka diperoleh informasi kongkrit tentang variabel-variabel penelitian yang dimaksud terdiri atas : variabel terikat (kinerja pegawai) dan Variabel bebas (kompetensi, karakteristik individu dan motivasi kerja)

#### **1. Kompetensi ( $X_1$ )**

Gambaran distribusi frekuensi kompetensi dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.5.

## Distribusi frekuensi item-item variabel kompetensi

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai memahami benar pekerjaan yang pegawai tekuni	1	2,8	0	0	3	8,6	19	54,3	12	34,3
2.	Dalam bekerja, pegawai memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas	0	0	0	0	5	14,3	22	62,9	8	22,8
3.	Pegawai memiliki pengetahuan dalam bidang pekerjaan yang pegawai lakukan sesuai lingkup pekerjaan	0	0	1	2,8	3	8,6	20	57,2	11	31,4
4.	Pegawai berdiskusi dengan pegawai lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan	0	0	0	0	6	17,1	19	54,3	10	28,6
5.	Pegawai mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin	0	0	0	0	5	14,2	15	42,9	15	42,9

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan Tabel 5.5, Empiris pertama berkaitan dengan pengetahuan : Pegawai memahami benar pekerjaan yang pegawai tekuni dimana 34,3% responden menyatakan sangat setuju, 54,3% responden menyatakan setuju, kemudian 8,6% responden menjawab ragu-ragu, 0% menyatakan tidak setuju dan 2,8% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua berkaitan dengan sikap/prilaku : Dalam bekerja, pegawai memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas, dimana 22,8%

responden menyatakan sangat setuju, 62,9% responden menyatakan setuju, kemudian 14,3% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga berkaitan dengan pengetahuan : Pegawai memiliki pengetahuan dalam bidang pekerjaan yang pegawai lakukan sesuai lingkup pekerjaan, dimana 31,4% responden menyatakan sangat setuju, 57,2% responden menyatakan setuju, kemudian 8,6% responden menjawab ragu-ragu, 2,8% responden menyatakan tidak setuju serta 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat berkaitan dengan sikap : Pegawai berdiskusi dengan pegawai lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan, dimana 28,6% responden menyatakan sangat setuju, 54,3% responden menyatakan setuju, kemudian 17,1% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima berkaitan dengan keterampilan : Pegawai mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin, dimana 42,9% responden menyatakan sangat setuju, 42,9% responden menyatakan setuju, kemudian 14,2% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

## 2. Karakteristik individu (X<sub>2</sub>)

Gambaran distribusi frekuensi karakteristik individu dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.6.

Distribusi frekuensi item-item variabel karakteristik individu

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerja pegawai.	1	2,9	3	8,6	5	14,3	13	37,1	13	37,1
2.	Hasil pekerjaan pegawai selalu lebih baik dari pekerjaan rekan kerja pegawai.	0	0	3	8,6	9	25,7	16	45,7	7	20
3.	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	0	0	0	0	4	11,4	20	57,2	11	31,4
4.	Pegawai hadir ditempat kerja lebih cepat dari rekan kerja pegawai.	0	0	1	2,8	3	8,6	22	62,9	9	25,7
5.	Pegawai selalu mematuhi peraturan dan tata tertib di tempat kerja	0	0	1	2,8	3	8,6	20	57,2	11	31,4

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, Skor 3 = Ragu-ragu, Skor 4 = Setuju, dan Skor 5 = Sangat Setuju

Berdasarkan Tabel 5.6., unsur item empiris pertama berkaitan dengan kemampuan : Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerja pegawai., dimana 37,1% responden menyatakan setuju dan sangat setuju, kemudian 14,3% responden menjawab ragu-ragu, 8,6% menyatakan tidak setuju dan 2,9 responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua berkaitan dengan persepsi : Hasil pekerjaan pegawai selalu lebih baik dari pekerjaan rekan kerja pegawai, dimana 20% responden menyatakan sangat setuju, 45,7% responden menyatakan setuju, kemudian 25,7% responden menjawab ragu-ragu, 8,6 responden menyatakan tidak setuju dan 0% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga berkaitan dengan kepribadian : Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dimana 31,4 responden menyatakan sangat setuju, 57,2% responden menyatakan setuju, kemudian 11,4% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat berkaitan dengan kepribadian : Pegawai hadir ditempat kerja lebih cepat dari rekan kerja pegawai, dimana 25,7% responden menyatakan sangat setuju, 62,9% responden menyatakan setuju, kemudian 8,6% responden menjawab ragu-ragu, 2,8% responden menjawab tidak setuju serta 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima berkaitan dengan sikap : pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerja pegawai dimana 31,4% responden menyatakan sangat setuju, 57,2% responden menyatakan setuju, kemudian 8,6% responden menjawab ragu-ragu, 2,8 responden menjawab tidak setuju serta 0% menyatakan sangat tidak setuju

### 3. Motivasi kerja (X<sub>3</sub>)

Gambaran distribusi frekuensi motivasi kerja dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.7.

Distribusi frekuensi item-item variabel motivasi kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai yakin bahwa pegawai dianggap sebagai bagian penting dari organisasi	0	0	1	2,9	3	8,6	17	48,5	14	40
2.	Apabila pegawai memiliki gagasan positif maka gagasan. pegawai, harus dapat diterima.	1	2,9	1	2,9	6	17,1	14	40	13	37,1
3.	Para pegawai yakin bahwa, promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi pegawai.	0	0	2	5,7	3	8,6	16	45,7	14	40
4.	Organisasi memberikan peluang imbalan yang adil kepada semua pegawai tanpa memperdulikan prestasi kerja	0	0	3	8,6	6	17,1	14	40	12	34,3
5.	Organisasi memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus/insentif kepada pegawai	0	0	0	0	2	5,7	24	68,6	9	25,7

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, Skor 3 = Ragu-ragu, Skor 4 = Setuju, dan Skor 5 = Sangat Setuju

Berdasarkan Tabel 5.7. unsur item empiris pertama berkaitan dengan motif pegawai yakin bahwa pegawai dianggap sebagai bagian penting dari organisasi, dimana 40% responden menyatakan sangat setuju, 48,5% responden menyatakan

setuju, kemudian 8,6% responden menjawab ragu-ragu, 2,9% responden menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua berkaitan dengan harapan : apabila pegawai memiliki gagasan positif maka gagasan pegawai, harus dapat diterima dimana 37,1% responden menyatakan sangat setuju, 40% responden menyatakan setuju, kemudian 17,1% responden menjawab ragu-ragu, 2,9% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga berkaitan dengan motif : para pegawai yakin bahwa promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi pegawai, dimana 40% responden menyatakan sangat setuju, 45,7% responden menyatakan setuju, kemudian 8,6% responden menjawab ragu-ragu dan 5,7% menyatakan tidak setuju serta 0% menjawab sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat berkaitan dengan harapan : organisasi memberikan peluang imbalan yang adil kepada semua pegawai tanpa memperdulikan prestasi kerja, dimana 34,3% responden menyatakan sangat setuju, 40% responden menyatakan setuju, kemudian 17,1% menjawab ragu-ragu, 8,6% responden menyatakan tidak setuju dan 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima berkaitan dengan insentif : organisasi memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus/insentif kepada pegawai, dimana 25,7% responden menyatakan sangat setuju, 68,6% responden menyatakan setuju, kemudian 5,7% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.



#### 4. Kinerja (Y)

Pada indikator kinerja dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 5.8.

Distribusi frekuensi item-item variabel kinerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pegawai selalu berusaha melampaui target pekerjaan pegawai dari segi jumlah.	0	0	0	0	5	14,3	11	31,4	19	54,3
2.	Pegawai memiliki kesadaran diri dalam melakukan pekerjaan	0	0	0	0	0	0	20	57,2	15	42,8
3.	Pegawai sering menangani pekerjaan dengan volume yang banyak	0	0	0	0	5	14,3	18	51,4	12	34,3
4.	Pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur	0	0	1	2,9	1	2,9	14	40	19	54,3
5.	Pegawai mengetahui secara teknis cara melaksanakan pekerjaan dengan tepat	0	0	0	0	2	5,7	14	40	19	54,3

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, Skor 3 = Ragu-ragu, Skor 4 = Setuju, dan Skor 5 = Sangat Setuju

Berdasarkan Tabel 5.8. unsur item empiris pertama berkaitan dengan kuantitas : Pegawai selalu berusaha melampaui target pekerjaan pegawai dari segi jumlah, dimana 54,3% responden menyatakan sangat setuju, 31,4% responden menyatakan setuju, kemudian 14,3% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua berkaitan dengan kualitas : pegawai memiliki kesadaran diri dalam melakukan pekerjaan, dimana 42,8% responden menyatakan

sangat setuju, 57,2% responden menyatakan setuju, kemudian 0% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga berkaitan dengan kuantitas : pegawai sering menangani pekerjaan dengan volume yang banyak, dimana 34,3% responden menyatakan sangat setuju, 51,4% responden menyatakan setuju, kemudian 14,3% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat berkaitan dengan kualitas : pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur, dimana 54,3% responden menyatakan sangat setuju, 40,0% responden menyatakan setuju, kemudian 2,9% responden menjawab ragu-ragu, 2,9% menjawab tidak setuju serta 0% menyatakan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima berkaitan dengan kualitas : berupa Pegawai mengetahui secara teknis cara melaksanakan pekerjaan dengan tepat, dimana 54,3% responden menyatakan sangat setuju, 40,0% responden menyatakan setuju, kemudian 5,7% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

#### **5.1.4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas**

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah Pearson Product Moment Test dengan program SPSS 23.0. seperti yang tampak pada Tabel 5.9. Menurut Sugiyono (2011 : 123), korelasi antara skor total item

adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai  $r$  kritis. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai Corrected Item Total Correlation positif di atas angka 0,30.

Tabel 5.9 : Hasil uji item variabel

Variabel	Item	Korelasi Item Total	R Kritis	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	1	0,698	0,30	Valid
	2	0,531	0,30	Valid
	3	0,755	0,30	Valid
	4	0,734	0,30	Valid
	5	0,735	0,30	Valid
Variabel kompetensi (X <sub>1</sub> )	1	0,718	0,30	Valid
	2	0,592	0,30	Valid
	3	0,731	0,30	Valid
	4	0,721	0,30	Valid
	5	0,618	0,30	Valid
Variabel karakteristik individu (X <sub>2</sub> )	1	0,762	0,30	Valid
	2	0,830	0,30	Valid
	3	0,650	0,30	Valid
	4	0,619	0,30	Valid
	5	0,630	0,30	Valid
Variabel motivasi kerja (X <sub>3</sub> )	1	0,612	0,30	Valid
	2	0,824	0,30	Valid
	3	0,738	0,30	Valid
	4	0,676	0,30	Valid
	5	0,608	0,30	Valid

Sumber: Data Diolah, 2019

## 2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan internal consistency dilakukan dengan cara menguji instrumen hanya sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Konsep reliabilitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi antara item-item dalam suatu instrumen. Tingkat keterkaitan antar item pertanyaan dalam suatu instrumen untuk mengukur variabel tertentu menunjukkan tingkat reliabilitas konsistensi internal instrumen yang bersangkutan. Dari hasil pengolahan data, nilai alpha masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 5.10. sebagai berikut :

Tabel 5.10

### Uji reliabilitas masing-masing variable

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	0,730	Reliabel
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0,703	Reliabel
Karakteristik individu (X <sub>2</sub> )	0,735	Reliabel
Motivasi kerja (X <sub>3</sub> )	0,726	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2019

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas Cronbach's Alpha  $> 0,60$  (Zeithaml Berry). Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 60% ( $> 60\%$ ), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

### 5.1.5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dari persamaan regresi linear berganda di atas dibuktikan dengan menguji.

#### 1. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data SPSS ver. 23 dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan Tabel 5.12. dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 5.12 : Hasil uji multikolinearitas

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
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

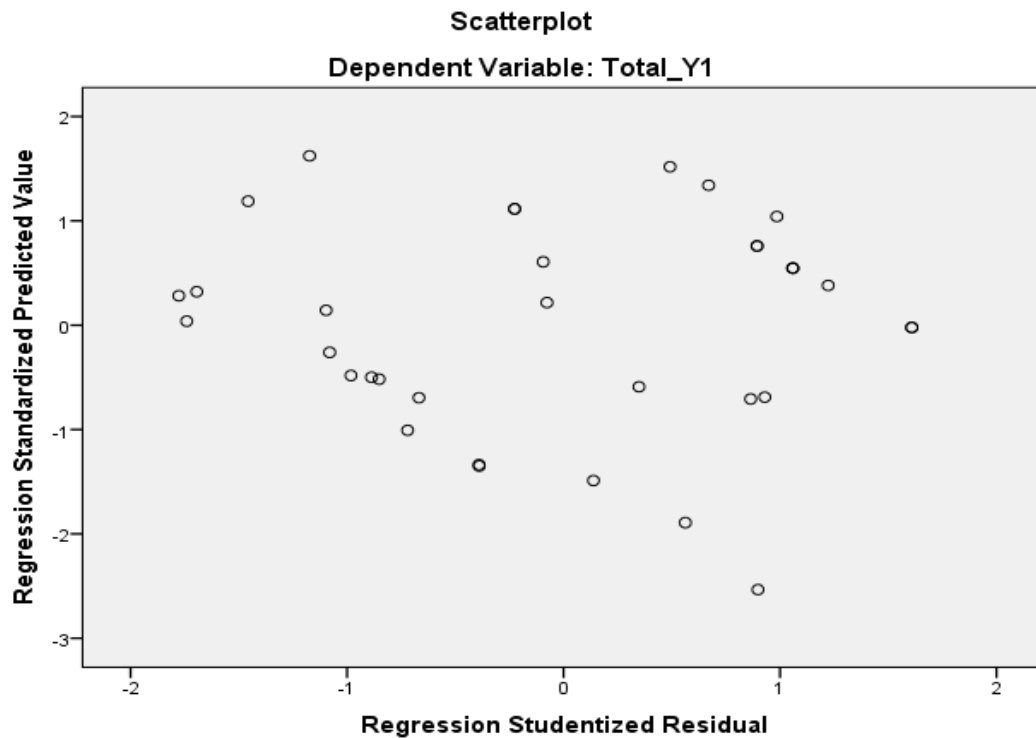
a. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data Diolah, 2019

#### 2. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaan regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan SPSS ver. 23 tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu

garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Dalam penelitian ini gambar grafik scatter plot dapat ditampakkan dalam gambar 5.1



Sumber : Data Diolah, 2019

Gambar 5.1 : Grafik *scatter plot*

Dalam penampilan gambar grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

### 3. Autokorelasi

Autokorelasi merupakan suatu keadaan dimana variabel pengganggu pada periode yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan nilai Durbin-Watson. Apabila nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini mendekati 2 (dua) maka bisa dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung

autokorelasi. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari analisa pengolahan data menggunakan SPSS ver. 23 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 2,490 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

Tabel 5.13 : Hasil uji autokorelasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.806 <sup>a</sup>	.650	.616	1.398	2.490

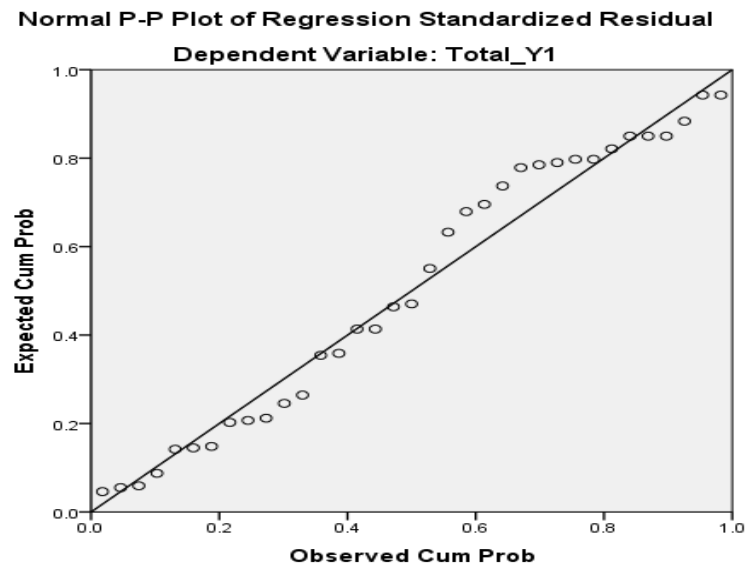
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

#### **4. Normalitas**

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dalam penelitian ini terlihat bahwa untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya diagram probability plot yang membentuk pola garis lurus seperti yang terlihat dalam Gambar 5.2 berikut ini :



Sumber : Data Diolah, 2019

Gambar 5.2 : Uji normalitas

### 5.1.6. Uji Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (7)$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

X<sub>1</sub> = Kompetensi

X<sub>2</sub> = Karakteristik individu

X<sub>3</sub> = Motivasi kerja

b<sub>0</sub> = Konstanta

b<sub>1-3</sub> = Koefisien regresi

e = Residual atau random error



Dengan menggunakan alat bantu program analisa data SPSS Ver. 23 maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi kompetensi, karakteristik individu dan motivasi kerja, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.11 : Hasil perhitungan regresi

**Coefficients<sup>a</sup>**

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

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 4.309 + 0,276X_1 + 0,247X_2 + 0,333X_3 \quad (8)$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh 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 ada pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten

Pangkajene Kepulauan sebesar 0,276 sehingga apabila skor kompetensi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene Kepulauan sebesar 0,276 poin.

3. Nilai koefisien regresi karakteristik individu ( $X_2$ ) sebesar 0,247 berarti ada pengaruh positif karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene Kepulauan sebesar 0,247 sehingga apabila skor karakteristik individu naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene Kepulauan sebesar 0,247 poin.
4. Nilai koefisien regresi motivasi kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,333 berarti ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene Kepulauan sebesar 0,333 sehingga apabila skor motivasi kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene Kepulauan sebesar 0,333 poin.

#### **5.1.7. Pengujian Hipotesis**

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu :

- Uji t (Pengujian secara parsial)
- Uji F (Pengujian secara simultan)
- Uji Beta (Pengujian secara dominan)

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data SPSS yang dapat diuraikan dan di jelaskan sebagai berikut :

### 1. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Pengujian pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat menggunakan perbandingan nilai t hitung dan nilai t tabel atau nilai signifikansi dan nilai alpha ( $\alpha$ ). Untuk menentukan besarnya pengaruh langsung kompetensi, karakteristik individu dan motivasi kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel standardized coefficient (beta). Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS yang tertuang dalam Tabel 5.14 berikut :

Tabel 5.14 : Hasil uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
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

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh kompetensi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene Kepulauan (Y)

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 31$  yang ditentukan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,695. Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien variable ( $X_1$ ). Diperoleh perbandingan  $t_{\text{hitung}} = 2,253 > t_{\text{tabel}} = 1,695$  atau

nilai signifikansi =  $0,031 < \alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak berarti nilai koefisien variabel kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar 0,294 atau 29,4% artinya setiap peningkatan kompetensi pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebanyak 0,294.

2. Pengaruh karakteristik individu ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene Kepulauan (Y)

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 31$  yang ditentukan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,695. Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien variable ( $X_2$ ). Diperoleh perbandingan  $t_{\text{hitung}} = 2,079 > t_{\text{tabel}} = 1,695$  atau nilai signifikansi =  $0,046 < \alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak berarti nilai koefisien variabel karakteristik individu berpengaruh langsung terhadap kinerja. Besarnya pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar 0,309 atau 30,9% yang artinya setiap peningkatan karakteristik individu yang baik dari pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebanyak 0,309.

3. Pengaruh motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene Kepulauan (Y)

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 31$  yang ditentukan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,695. Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien

variable ( $X_3$ ). Diperoleh perbandingan  $t_{hitung} = 3,329 > t_{tabel} = 1,695$  atau nilai signifikansi =  $0,002 < \alpha = 5\%$ , maka  $H_0$  ditolak berarti nilai koefisien variabel motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar 0,417 atau 41,7% yang artinya setiap peningkatan motivasi kerja pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebanyak 0,417.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen ( $X$ ) signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene Kepulauan dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel kompetensi ( $X_1$ ) : nilai  $t_{hitung} 2,253 > t_{tabel} 1,695$  dan nilai signifikan  $0,031 < 0,05$
- Variabel karakteristik individu ( $X_2$ ) : nilai  $t_{hitung} 2,079 > t_{tabel} 1,695$  nilai signifikan  $0,046 < 0,05$
- Variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) : nilai  $t_{hitung} 3,329 > t_{tabel} 1,695$  nilai signifikan  $0,046 < 0,05$

## **2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)**

Uji F berfungsi untuk menguji variabel kompetensi, karakteristik individu dan motivasi kerja, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene Kepulauan. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.15. berikut :

Tabel 5.15 : Hasil uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

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

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

b. Dependent Variable: Y1

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

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  $F_{\text{tabel}} = 2,91$ . Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 19,180 dengan signifikan 0,000. Sehingga didapatkan  $F_{\text{hitung}} = 19,180 >$  dari  $F_{\text{tabel}} = 2,91$  atau bisa dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi kompetensi, karakteristik individu dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene Kepulauan.

### 3. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/dependen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized

tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.16 : Hasil uji beta

**Coefficients<sup>a</sup>**

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

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kompetensi, karakteristik individu dan motivasi kerja maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene Kepulauan adalah variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ).

Dengan demikian Hipotesis  $H_0$  (Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variable kompetensi) di tolak, dan  $H_a$  (Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai bukan variable kompetensi) diterima.

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.17 : Hasil uji determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 <sup>a</sup>	.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 Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene Kepulauan sebesar 65,0%, sedangkan sisanya sebesar 35,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## 5.2. Pembahasan Hasil Penelitian

### 5.2.1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Oleh karena  $t_{hitung}$  sebesar 2,253 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,695 dan nilai signifikansi = 0,031 < alpha = 5%, yang berarti variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene Kepulauan. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar 0,294 atau 29,4% artinya setiap peningkatan kompetensi pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene DAN Kepulauan sebanyak 0,294.



Poerwadarminto (2013:623) pengertian mampu adalah kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kompetensi berarti seseorang atau pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Pengertian kompetensi identik dengan pengertian kreativitas, telah banyak dikemukakan para ahli berdasarkan pandangan yang berbeda, seperti dinyatakan oleh Supriadi (2011:16) bahwa “setiap orang memiliki kompetensi kreatif dengan tingkat yang berbeda-beda.” Tidak ada orang yang sama sekali tidak memiliki kompetensi atau kreativitas, dan yang diperlukan adalah bagaimanakah mengembangkan kreativitas (kompetensi) tersebut. Dikemukakan oleh Devito (2013:213-216) bahwa “kreativitas merupakan suatu kompetensi yang dimiliki oleh setiap orang lahir dengan potensi kreatif, dan potensi ini dapat dikembangkan atau dipupuk. Dengan nada yang sama, Spencer & Spencer dalam Moehersono (2012:5) mendefinisikan arti dari kompetensi yaitu sebagai berikut : Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar in-dividu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Semiawan (2012:8) mengartikan “kreativitas adalah kompetensi untuk membuat kombinasi-kombinasi baru antar unsur data atau hal-hal yang sudah ada sebelumnya.” Dengan demikian, secara operasional kreativitas dapat dirumuskan sebagai kompetensi yang mencerminkan kelancaran, keluwesan atau fleksibel dan

orisinalitas serta kompetensi mengalaborasi (mengembangkan, memperkaya, dan memperinci) suatu gagasan.

Berdasarkan pengertian-pengertian pakar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi penting dilakukan, Sebab kompetensi sebagai ungkapan dan perwujudan diri individu termasuk kebutuhan pokok manusia yang bila terwujud memberikan rasa kepuasan dan rasa keberhasilan yang mendalam. Yang pada akhirnya kompetensi dapat menentukan dan meningkatkan makna hidup manusia dengan segala kompleksitas dan problemnya juga keindahannya.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Andi Veny Anggreany.M (2017) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Donggala. Analisis Statistik Parametrik Regresi Linear digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi (X1), motivasi (X2) dan lingkungan kerja fisik (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Dinas ESDM Kab. Donggala. Dimana dari hasil uji t diperoleh tingkat signifikansi variable kompetensi (X1) =  $0,010 < 0,05$  variabel motivasi (X2) =  $0,000 < 0,05$  dan variable lingkungan kerja fisik (X3) =  $0,019 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan masing-masing variable independen yang dianalisis (kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja fisik) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas ESDM Kab. Donggala. Dan berdasarkan hasil uji Simultan Uji (F) diketahui bahwa variable kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja fisik, berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas ESDM Kab. Donggala.

### 5.2.2. Pengaruh Karakteristik individu terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,079 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,695 dan nilai signifikansi =  $0,046 < \alpha = 5\%$ , berarti variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Besarnya pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar 0,309 atau 30,9% yang artinya setiap peningkatan karakteristik individu yang baik dari pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebanyak 0,309.

Setiap orang merupakan pribadi yang unik berkat latar belakang, karakteristik individual, kebutuhan dan cara memandang dunia dan individu lain. Menurut Ivancevich *et al* (2010:62) Karakteristik Individu adalah “Orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan”. Setiap individu memiliki ciri dan sifat atau karakteristik bawaan (*heredity*) dan karakteristik yang memperoleh dari pengaruh lingkungan. Karakteristik bawaan merupakan karakteristik keturunan yang dimiliki sejak lahir, baik yang menyangkut faktor biologis maupun faktor sosial psikologis.

Karakteristik individu adalah perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang karyawan baik yang bersifat positif maupun negatif (Thoha, 2013:27). Karakteristik-karakteristik ini sangat beragam, setiap perusahaan tentunya dapat

memilih seorang karyawan yang mempunyai kriteria yang baik dan karakteristik ini juga harus sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

Rivai (2014:147) menyatakan bahwa “Karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain”. Menurut Hurriyati (2010:79) karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. .

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian I.Imban, C.Kojo, C.M.O.Mintardjo (2017) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telkom Indonesia Manado. Dari hasil analisis diperoleh persamaan :  $Y = 9,309 + 0,221X_1 + 0,360X_2$ . Hasil uji signifikansi secara parsial dari variable  $X_1$  diperoleh koefisien regresi variable karakteristik individu ( $X_1$ ) kurang dari 5% ( $0,000 < 0,050$ ), sedangkan untuk variable  $X_2$  diperoleh koefisien regresi variable kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,003 berarti koefisien variable kompensasi lebih kecil dari 5% ( $0,050$ ). Hal ini berarti karakteristik individu dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji signifikansi F secara simultan variable  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  sebesar 0,001. Hal ini berarti variable karakteristik individu dan variable kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### 5.2.3. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3.329 lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,695 yang berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene Kepulauan. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dilihat pada *standardized coefficient* (*beta*) sebesar 0,417 atau 41,7% yang artinya setiap peningkatan motivasi kerja pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebanyak 0,417.

Banyak individu secara salah memandang motivasi sebagai sebuah sifat pribadi, beberapa individu memilikinya dan yang lain tidak. Kita tahu bahwa motivasi merupakan hasil interaksi antara individu dengan situasi. Tentu saja, setiap individu memiliki dorongan motivasional dasar yang berbeda-beda. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan perusahaan di mana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Dengan demikian motivasi atau *motivation* berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2016:52) motivasi kerja merupakan suatu perangsang suatu keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Selain itu Siagian dalam Sutrisno (2016:55) mengemukakan motivasi

kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan. Sedangkan Motivasi menurut Robbins & Judge (2015;42) adalah suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapainya.

Motivasi dapat bersifat positif ataupun negatif. Motivasi positif bertujuan “mengurangi perasaan cemas” (*Anxiety Reducing Motivation*) dimana orang ditawarkan sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian, kemungkinan untuk menjadi karyawan tetap) apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan. Sebaliknya motivasi negatif atau yang sering disebut orang “pendekatan tongkat pemukul” (*The Stick Approach*) menggunakan ancaman-ancaman hukum (teguran- teguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat dan sebagainya) seandainya kinerja orang yang bersangkutan dibawah standar.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian Hendri Herman, SE,M.SI (2017) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Torindo Internusa Batam. Dimana hasil uji analisis regresi berganda menunjukkan variable kompetensi memiliki pengaruh yang positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . Hasil Uji F di peroleh bahwa kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung} (10,240) > F_{table} (3,19)$

#### **5.2.4. Pengaruh Kompetensi, Karakteristik individu dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Oleh karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar 19,180 berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi kompetensi, karakteristik individu dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil  $F_{hitung} = 19,180$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,91$  atau bisa dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan di informasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang hendak dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Kinerja dipergunakan manajemen untuk melakukan penilaian secara periodik mengenai efektivitas operasional suatu organisasi dan karyawan berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kinerja, organisasi dan manajemen dapat mengetahui sejauh mana keberhasilan dan kegagalan karyawannya dalam menjalankan amanah yang diterima.

Mangkunegara (2010:9), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Ada tiga alasan pokok perlunya mengadakan penilaian terhadap kinerja karyawan:

- 1) Untuk mendorong perilaku yang baik atau memperbaiki serta mengikis kinerja (prestasi) dibawah standar. Orang-orang yang berkinerja baik mengharapkan imbalan, walau sekedar pujian.
- 2) Untuk memuaskan rasa ingin tahu karyawan tentang seberapa baik kerja karyawan. Setiap orang memiliki dorongan ilmiah untuk mengetahui seberapa cocok seseorang dengan organisasi tempat orang tersebut bekerja. Seorang karyawan mungkin tidak suka dinilai, tetapi dorongan untuk mengetahui hasil penilaian ternyata sangat kuat.
- 3) Untuk memberikan landasan yang kuat bagi pengambilan keputusan selanjutnya sehubungan dengan karir seorang karyawan. Hal-hal seperti kenaikan gaji, promosi, pemindahan atau pemberhentian dapat ditangani dengan lebih baik bila karyawan telah mengetahui kemungkinan itu sebelumnya.

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 Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene Kepulauan sebesar 65,0%, sedangkan sisanya sebesar 35,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.



### 5.2.5 Variabel yang Paling Dominan terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil Uji Beta dengan menggunakan program analisa data SPSS maka diperoleh hasil pengolahan data sebagai berikut :

- Variabel kompetensi ( $X_1$ ) : nilai koefisien beta standardized adalah 0,294
- Variabel karakteristik individu ( $X_2$ ) : nilai koefisien beta standardized adalah 0,309
- Variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) : nilai koefisien beta standardized adalah 0,417

Berdasarkan hasil nilai koefisien beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kompetensi, karakteristik individu dan motivasi kerja maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene Kepulauan adalah variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ).

Berdasarkan teori McClelland, sangat penting untuk mengembangkan potensi karyawan melalui lingkungan kerja secara efektif agar terwujudnya produktivitas perusahaan yang berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan utama organisasi. Atas dasar teori *McClelland's Achievement Motivation Theory* tersebut Robin menyimpulkan ada tiga faktor atau dimensi dari motivasi, yaitu motif, harapan dan insentif. Ketiga dimensi tersebut diuraikan secara singkat pada bahasan berikut:

#### a) Motif

Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Suatu

dorongan di dalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk menempuh sesuatu.

b). Harapan

Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu. Seorang karyawan dimotivasi untuk menjalankan tingkat upaya tinggi bila karyawan meyakini upaya tersebut akan menghantar ke suatu penilaian kinerja yang baik; suatu penilaian yang baik akan mendorong ganjaran-ganjaran organisasional (memberikan harapan kepada karyawan) seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi; dan ganjaran itu kan memuaskan tujuan pribadi karyawan.

c) Insentif

Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2013:118) “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”.

Menurut Hasibuan (2013:146) tujuan motivasi antara lain:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Pemberian motivasi pada dasarnya adalah memberikan kepuasan kerja kepada karyawan dengan harapan karyawan akan bekerja dan mempunyai produktivitas yang lebih baik lagi didalam bekerja yang pada akhirnya kinerja perusahaan juga akan semakin baik.



## BAB VI

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji T diketahui terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial variable kompetensi, karakteristik individu dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene Kepulauan, dengan nilai  $t_{hitung} 2,253 > t_{tabel} 1,695$ , dengan nilai  $t_{hitung} 2,079 > t_{tabel} 1,695$ ., dan dengan nilai  $t_{hitung} 3,329 > t_{tabel} 1,695$
2. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 19,180, lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,91$ . Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) faktor kompetensi, karakteristik individu dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene Kepulauan sebesar 65,0% sedangkan sisanya 35,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
3. Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara kompetensi, karakteristik individu dan motivasi kerja, maka Motivasi Kerja ( $X_3$ ) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene Kepulauan.

## **6.2. Keterbatasan Penelitian**

Untuk mendapatkan suatu hasil penelitian yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah maka diperlukan ketelitian serta kecermatan seorang peneliti. Namun demikian setinggi apapun tingkat ketelitian dan kecermatan seorang peneliti disana pasti akan terdapat kesalahan ataupun kekeliruan kecil yang tidak mungkin dihindarinya.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya adalah :

1. Penelitian ini menggunakan alat ukur/instrumen yang memuat daftar pertanyaan-pertanyaan untuk mengukur suatu fenomena dimana di dalam proses pengumpulan data dan responden memberikan penilaian terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut kemudian diukur berdasarkan skala Likert maka tidak menutup kemungkinan jawaban responden dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sifatnya subyektifitas.
2. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yang tidak memiliki pengontrolan variable sehingga kebenaran hubungan yang dihipotesiskan didasarkan pada keyakinan penemuan melalui pengujian hipotesis.

## **6.3. Saran**

Dari kesimpulan yang dikemukakan, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Guna meningkatkan kompetensi, karakteristik individu dan motivasi kerja pegawai pada dinas terkait, disarankan kepada pimpinan instansi untuk

memberikan tambahan pengetahuan melalui pelatihan keterampilan dan pengembangan karakteristik individu serta memberi perhatian pada masalah secara detil dan berusaha mencari penyebab terjadinya permasalahan . Hal tersebut dilakukan untuk menjaga hasil kerja pegawai yang telah baik tetap terjaga atau bahkan dapat meningkat secara kualitas dan pekerjaan tetap bisa diselesaikan sesuai dengan target dan rencana yang diharapkan.

2. Motivasi yang diberikan oleh pimpinan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, oleh sebab itu disarankan kepada pimpinan agar senantiasa memberikan motivasi kepada pegawai agar terdorong untuk mengembangkan kreatifitasnya.
3. Organisasi juga perlu membuat tolok ukur/ penilaian kinerja individu pegawai yang jelas setiap tahunnya, dimana kinerja tersebut meliputi kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian yang dimiliki oleh setiap pegawai. Adanya tolok ukur yang jelas diharapkan pegawai akan terpacu untuk berprestasi dengan bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kualitas kerja yang diinginkan organisasi, dapat bekerja tepat waktu walaupun tanpa pengawasan dari atasan, dapat memanfaatkan fasilitas kerja yang ada dan menjadi pegawai yang tetap berusaha mandiri walaupun mengalami kesulitan dalam bekerja.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat terus mengembangkan penelitian ini. Penelitian ini menggunakan populasi organisasi Pemerintahan Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene Kepulauan yang bersifat *Non Profit Oriented*. Untuk menciptakan temuan baru dan lebih memahami seberapa

besar pengaruh kompetensi, karakteristik individu dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian dengan populasi organisasi yang bersifat *Profit Oriented* seperti perusahaan swasta.

5. Kajian kompetensi, karakteristik individu dan motivasi kerja adalah merupakan suatu studi perilaku yang sifatnya kontinyu, karena itu masih sangat dibutuhkan kajian-kajian yang lebih mendalam dan komprehensif untuk memperkaya pemahaman mengenai pengertian tersebut sehingga dibutuhkan penelitian lebih lanjut dengan variabel yang lain.





## 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 Manado. *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
- Moeheriono, 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.

**PEMERINTAH KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
 Jl. Sultan Hasanuddin Nomor 40 ☎ (0410) 22008 Pangkajene – KP. 90611

**IZIN PENELITIAN**  
 Nomor : 192/IPT/DPMPTSP/XI/2019

**DASAR HUKUM :**

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan Teknologi;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
3. Peraturan Bupati Pangkajene dan Kepulauan Nomor 379 Tahun 2019 tentang Tim Teknis pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkep.
4. Peraturan Bupati Pangkajene dan Kepulauan Nomor 56 Tahun 2015 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
5. Peraturan Bupati Pangkajene dan Kepulauan Nomor 37 Tahun 2018 tentang Pelimpahan Kewenangan Penyelenggaraan Perizinan dan Non Perizinan kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Dengan ini memberikan izin penelitian kepada :

Nama	: HASTATI, SE
Nomor Pokok	: 2017.MM.2.0671
Tempat/Tgl. Lahir	: Ujung Pandang / 24 Juli 1976
Jenis Kelamin	: Perempuan
Pekerjaan	: Pegawai Negeri Sipil
Alamat	: Banggae Kel/ Desa Bonto Langkasa Kec. Minasate'ne Kab. Pangkajene dan Kepulauan
Tempat Meneliti	: Dinas Sosial Kab. Pangkajene dan Kepulauan

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka Penulisan Survey dengan Judul :  
 “Pengaruh Kompetensi Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan”


Lamanya Penelitian : 01 November 2019 s/d 31 Desember 2019


Dengan Ketentuan Sebagai Berikut :

1. Menaati Semua Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
2. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
3. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
4. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut diatas.

Demikian Izin Penelitian ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pangkajene, 1 November 2019





Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

**Dr. Rachtiar, M.Si**  
 Pembina Tk. 1  
 NIP. 19760930 199511 1 001

**Tembusan Kepada Yth :**

1. Bapak Bupati (Sebagai Laporan);
2. Kesbang;
3. Arsip;

## KUESIONER PENELITIAN

Kepada:  
Yth, Bapak/Ibu Pegawai Dinas Sosial  
Kabupaten Pangkajene Kepulauan  
di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul "PENGARUH KOMPETENSI, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOAIAL KABUPATEN PANGKAJENE KEPULAUAN", saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini.

Jawaban Bapak/Ibu tidak mempengaruhi penilaian kinerja anda. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dan sesuai dengan kode etik penelitian, maka semua data dijamin kerahasiaannya. Jangan berpikir terlalu rumit, saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan lebih luasa sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialami, bukan berdasarkan seharusnya.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan ketulusan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini dan saya sangat berterima kasih atas semua kerjasamanya.

Petunjuk Penelitian

1. Isilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Isilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

Hormat Saya,

Peneliti

**HASTATI**  
2017.MM.2.0671

## A. Identitas Responden

1. Nama : (bisa tidak diisi)  
 2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita  
 3. Usia :  
 4. Lama Bekerja :  
 5. Pendidikan :

B. Isilah jawaban berikut sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu alami dengan cara memberi tanda checklist(√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju  
 S = Setuju  
 RR = Ragu-Ragu  
 TS = Tidak Setuju  
 STS = Sangat Tidak Setuju

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Kompetensi ( $X_1$ )						
1.	Pegawai memahami benar pekerjaan yang pegawai tekuni					
2.	Dalam bekerja, pegawai memiliki kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas					
3.	Pegawai memiliki pengetahuan dalam bidang pekerjaan yang pegawai lakukan sesuai lingkup pekerjaan					
4.	Pegawai berdiskusi dengan pegawai lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan					
5.	Pegawai mampu bekerja cepat dalam menyelesaikan tugas rutin					
Karakteristik Individu ( $X_2$ )						
1.	Pegawai selalu berusaha melampaui target pekerjaan pegawai dari segi jumlah.					



NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
2.	Hasil pekerjaan pegawai selalu lebih baik dari pekerjaan rekan kerja pegawai..					
3.	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
4.	Pegawai hadir ditempat kerja lebih cepat dari rekan kerja pegawai.					
5.	Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerja pegawai.					
Motivasi Kerja X <sub>3</sub> )						
1.	Pegawai yakin bahwa pegawai dianggap sebagai bagian penting dari organisasi					
2.	Apabila pegawai memiliki gagasan positif maka gagasan pegawai, harus dapat diterima.					
3.	Para pegawai yakin bahwa, promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi pegawai.					
4.	Organisasi memberikan peluang imbalan Yang adil kepada semua pegawai tanpa memperdulikan prestasi kerja					
5.	Organisasi memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus/insentif kepada pegawai					
Kinerja Pegawai (Y)						
1.	Pegawai mampu bekerjasama sebagai anggota kelompok					
2.	Pegawai memiliki kesadaran diri dalam melakukan pekerjaan					
3.	Pegawai sering menangani pekerjaan dengan volume yang banyak					
4.	Pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur					
5.	Pegawai mengetahui secara teknis cara melaksanakan pekerjaan dengan tepat					

“ TERIMA KASIH ”

## PEMETAAN RESPONDEN

### Frequency Table

#### Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	13	37.1	37.1	37.1
	Perempuan	22	62.9	62.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

#### Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20	2	5.7	5.7	5.7
	>51	2	5.7	5.7	11.4
	21-30	11	31.4	31.4	42.9
	31-40	15	42.9	42.9	85.7
	41-50	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

#### Masa Kerja Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1	2	5.7	5.7	5.7
	>7	17	48.6	48.6	54.3
	1-4	9	25.7	25.7	80.0
	4-7	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

#### Tingkat Pendidikan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/Sederajat	7	20.0	20.0	20.0
	Sarjana	22	62.9	62.9	82.9
	Pascasarjana	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	



**TABULASI HASIL KUESIONER PENELITIAN**

**Tabulasi Data Hasil Kuisisioner Variabel Kompetensi (X1)**

Nomor Responden	Item Soal					Total
	1	2	3	4	5	
1	5	5	4	5	5	24
2	5	4	4	4	4	21
3	5	5	5	4	4	23
4	5	4	3	4	5	21
5	4	4	5	4	5	22
6	4	4	5	5	4	22
7	5	5	4	4	3	21
8	4	3	3	4	3	17
9	3	3	4	4	5	19
10	4	4	3	3	4	18
11	1	3	2	3	3	12
12	4	4	5	4	4	21
13	4	4	4	4	5	21
14	4	4	4	4	5	21
15	5	3	4	4	5	21
16	4	4	4	3	4	19
17	5	4	4	5	4	22
18	4	4	5	4	4	21
19	5	4	4	5	4	22
20	5	4	5	5	4	23
21	4	5	4	3	4	20
22	4	5	4	5	4	22
23	4	4	5	5	5	23
24	5	5	5	4	5	24
25	4	4	4	5	5	22
26	4	4	5	5	5	23
27	3	4	4	4	5	20
28	3	4	4	3	3	17
29	4	3	4	3	3	17
30	5	4	4	4	4	21
31	5	4	5	4	4	22
32	4	4	4	4	4	20
33	4	5	4	4	5	22
34	4	5	4	4	5	22
35	4	4	5	5	5	23

**Tabulasi Data Hasil Kuisisioner Variabel Karakteristik Individu (X2)**

Nomor Responden	Item Soal					Total
	1	2	3	4	5	
1	4	5	5	4	5	23
2	4	3	4	4	5	20
3	5	4	5	4	4	22
4	4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	4	4	21
6	5	4	4	4	5	22
7	1	3	4	4	4	16
8	3	4	4	4	4	19
9	4	3	4	4	3	18
10	5	4	4	4	4	21
11	2	3	3	3	4	15
12	4	4	5	4	4	21
13	4	4	4	4	4	20
14	3	4	4	4	4	19
15	4	3	4	2	4	17
16	5	2	3	5	4	19
17	5	4	5	4	4	22
18	4	5	4	5	5	23
19	4	3	3	4	3	17
20	5	4	4	5	5	23
21	2	2	3	3	4	14
22	5	4	5	4	4	22
23	4	4	5	4	5	22
24	5	5	5	4	5	24
25	4	3	4	3	2	16
26	5	4	5	5	5	24
27	5	4	4	5	3	21
28	3	4	5	4	4	20
29	3	3	4	4	4	18
30	3	3	4	5	4	19
31	4	5	5	4	5	23
32	2	2	4	4	4	16
33	5	4	5	5	4	23
34	5	5	4	5	5	24
35	5	5	4	5	5	24

**Tabulasi Data Hasil Kuisiner Variabel Motivasi Kerja (X3)**

Nomor Responden	Item Soal					Total
	1	2	3	4	5	
1	4	5	4	5	5	23
2	5	3	3	4	4	19
3	5	4	5	3	5	22
4	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	5	25
6	4	3	3	4	4	18
7	3	4	4	2	4	17
8	4	5	4	4	4	21
9	3	3	4	4	4	18
10	5	5	5	4	3	22
11	4	4	4	3	4	19
12	4	5	4	4	4	21
13	4	3	5	3	4	19
14	3	4	4	5	4	20
15	4	4	4	3	4	19
16	4	4	5	5	4	22
17	5	5	5	5	4	24
18	5	4	4	4	5	22
19	5	4	5	5	5	24
20	5	5	4	4	5	23
21	4	2	2	2	4	14
22	4	4	5	5	4	22
23	5	4	5	5	4	23
24	4	5	5	5	5	24
25	2	1	3	3	3	12
26	4	4	2	5	4	19
27	4	5	4	4	4	21
28	5	3	4	4	4	20
29	5	4	4	4	4	21
30	4	5	5	4	4	22
31	5	4	4	2	4	19
32	4	5	5	5	4	23
33	4	5	5	3	5	22
34	5	3	4	4	4	20
35	5	5	5	5	5	25

**Tabulasi Data Hasil Kuisiner Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

Nomor Responden	Item Soal					Total
	1	2	3	4	5	
1	5	5	5	5	5	25
2	5	4	4	5	5	23
3	5	5	5	4	5	24
4	4	4	4	5	5	22
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25
7	3	4	4	2	3	16
8	5	4	3	4	4	20
9	3	4	4	4	4	19
10	4	5	4	5	5	23
11	3	5	3	5	3	19
12	4	5	4	4	4	21
13	3	4	4	5	5	21
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20
16	5	4	4	4	4	21
17	5	5	5	5	4	24
18	5	4	4	4	5	22
19	5	5	4	4	4	22
20	5	5	5	5	5	25
21	5	4	3	4	4	20
22	5	4	5	5	5	24
23	5	4	5	5	5	24
24	5	5	5	5	5	25
25	4	4	3	4	4	19
26	4	4	5	5	5	23
27	3	4	4	3	5	19
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	5	4	21
30	4	4	4	5	5	22
31	5	5	3	4	4	21
32	5	5	4	5	4	23
33	4	5	5	4	5	23
34	5	4	4	5	5	23
35	5	5	5	5	5	25

## DESKRIPSI VARIABEL PENELITIAN

### Frequency Table

**X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.8	2.8	2.8
3	3	8.6	8.6	11.4
4	19	54.3	54.3	65.7
5	12	34.3	34.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	14.3	14.3	14.3
4	22	62.9	62.9	77.2
5	8	22.8	22.8	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.8	2.8	2.8
3	3	8.6	8.6	11.4
4	20	57.2	57.2	68.6
5	11	31.4	31.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	17.1	17.1	17.1
4	19	54.3	54.3	71.4
5	10	28.6	28.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14.2	14.2	14.2
	4	15	42.9	42.9	57.1
	5	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	2	3	8.6	8.6	11.5
	3	5	14.3	14.3	25.8
	4	13	37.1	37.1	62.9
	5	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	8.6	8.6	8.6
	3	9	25.7	25.7	34.3
	4	16	45.7	45.7	80
	5	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	11.4	11.4	11.4
	4	20	57.2	57.2	68.6
	5	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.8	2.8	2.8
	3	3	8.6	8.6	11.4
	4	22	62.9	62.9	74.3
	5	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.8	2.8	2.8
	3	3	8.6	8.6	11.4
	4	20	57.2	57.2	68.6
	5	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	3	8.6	8.6	11.5
	4	17	48.5	48.5	60
	5	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	2	1	2.9	2.9	5.8
	3	6	17.1	17.1	22.9
	4	14	40.0	40.0	62.9
	5	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.7	5.7	5.7
	3	3	8.6	8.6	14.3
	4	16	45.7	45.7	60
	5	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X3.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	8.6	8.6	8.6
	3	6	17.1	17.1	25.7
	4	14	40.0	40.0	65.7
	5	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**X3.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.7	5.7	5.7
	4	24	68.6	68.6	74.3
	5	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

**Y1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14.3	14.3	14.3
	4	11	31.4	31.4	45.7
	5	19	54.3	54.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	



## Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
4	20	57.2	57.2	57.29
5	15	42.8	42.8	100.0
Total	35	100.0	100.0	

## Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
3	5	14.3	14.3	14.3
4	18	51.4	51.4	65.7
5	12	34.3	34.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

## Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
2	1	2.9	2.9	2.9
3	1	2.9	2.9	4.8
4	14	40.0	40.0	44.8
5	19	54.3	54.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

## Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
3	2	5.7	5.7	5.7
4	14	40.0	40.0	45.7
5	19	54.3	54.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

## UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS DATA

### Correlations

#### Correlations

		X11	X12	X13	X14	X15	X1
X11	Pearson Correlation	1	.379*	.404*	.387*	.166	.718**
	Sig. (2-tailed)		.025	.016	.022	.342	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X12	Pearson Correlation	.379*	1	.305	.189	.213	.592**
	Sig. (2-tailed)	.025		.075	.277	.220	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X13	Pearson Correlation	.404*	.305	1	.450**	.310	.731**
	Sig. (2-tailed)	.016	.075		.007	.070	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X14	Pearson Correlation	.387*	.189	.450**	1	.420*	.721**
	Sig. (2-tailed)	.022	.277	.007		.012	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X15	Pearson Correlation	.166	.213	.310	.420*	1	.618**
	Sig. (2-tailed)	.342	.220	.070	.012		.000
	N	35	35	35	35	35	35
X1	Pearson Correlation	.718**	.592**	.731**	.721**	.618**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

		X21	X22	X23	X24	X25	X2
X21	Pearson Correlation	1	.494**	.356*	.411*	.201	.762**
	Sig. (2-tailed)		.003	.036	.014	.247	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X22	Pearson Correlation	.494**	1	.562**	.343*	.492**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.044	.003	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X23	Pearson Correlation	.356*	.562**	1	.151	.316	.650**
	Sig. (2-tailed)	.036	.000		.386	.064	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X24	Pearson Correlation	.411*	.343*	.151	1	.327	.619**
	Sig. (2-tailed)	.014	.044	.386		.055	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X25	Pearson Correlation	.201	.492**	.316	.327	1	.630**
	Sig. (2-tailed)	.247	.003	.064	.055		.000
	N	35	35	35	35	35	35
X2	Pearson Correlation	.762**	.830**	.650**	.619**	.630**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

		X31	X32	X33	X34	X35	X3
X31	Pearson Correlation	1	.348*	.295	.211	.388*	.612**
	Sig. (2-tailed)		.041	.085	.223	.021	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X32	Pearson Correlation	.348*	1	.569**	.420*	.434**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.041		.000	.012	.009	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X33	Pearson Correlation	.295	.569**	1	.338*	.306	.738**
	Sig. (2-tailed)	.085	.000		.047	.074	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X34	Pearson Correlation	.211	.420*	.338*	1	.236	.676**
	Sig. (2-tailed)	.223	.012	.047		.173	.000
	N	35	35	35	35	35	35
X35	Pearson Correlation	.388*	.434**	.306	.236	1	.608**
	Sig. (2-tailed)	.021	.009	.074	.173		.000
	N	35	35	35	35	35	35
X3	Pearson Correlation	.612**	.824**	.738**	.676**	.608**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

		Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y1
Y11	Pearson Correlation	1	.319	.307	.377*	.340*	.698**
	Sig. (2-tailed)		.062	.073	.026	.046	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y12	Pearson Correlation	.319	1	.346*	.263	.068	.531**
	Sig. (2-tailed)	.062		.042	.127	.696	.001
	N	35	35	35	35	35	35
Y13	Pearson Correlation	.307	.346*	1	.359*	.610**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.073	.042		.034	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y14	Pearson Correlation	.377*	.263	.359*	1	.496**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.026	.127	.034		.002	.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y15	Pearson Correlation	.340*	.068	.610**	.496**	1	.735**
	Sig. (2-tailed)	.046	.696	.000	.002		.000
	N	35	35	35	35	35	35
Y1	Pearson Correlation	.698**	.531**	.755**	.734**	.735**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Reliability

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.703	5

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
X11	4.17	.822	35
X12	4.09	.612	35
X13	4.17	.707	35
X14	4.11	.676	35
X15	4.29	.710	35

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X11	16.66	3.585	.474	.651
X12	16.74	4.373	.385	.682
X13	16.66	3.761	.538	.620
X14	16.71	3.857	.535	.623
X15	16.54	4.138	.378	.687

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	5

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X21	3.97	1.071	35
X22	3.77	.877	35
X23	4.20	.632	35
X24	4.11	.676	35
X25	4.17	.707	35

### I tem-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X21	16.26	4.491	.509	.702
X22	16.46	4.608	.682	.609
X23	16.03	6.029	.489	.698
X24	16.11	6.045	.434	.712
X25	16.06	5.938	.438	.711

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	5

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X31	4.26	.741	35
X32	4.06	.968	35
X33	4.20	.833	35
X34	4.00	.939	35
X35	4.20	.531	35

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X31	16.46	5.961	.404	.708
X32	16.66	4.408	.646	.605
X33	16.51	5.198	.548	.653
X34	16.71	5.269	.423	.710
X35	16.51	6.434	.467	.698



## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	35	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.730	5

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y11	4.40	.736	35
Y12	4.43	.502	35
Y13	4.20	.677	35
Y14	4.46	.701	35
Y15	4.49	.612	35

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y11	17.57	3.311	.461	.698
Y12	17.54	4.138	.341	.732
Y13	17.77	3.240	.569	.651
Y14	17.51	3.257	.530	.667
Y15	17.49	3.434	.564	.657

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y1

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 <sup>a</sup>	.650	.616	1.398

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

**ANOVA<sup>b</sup>**

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

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

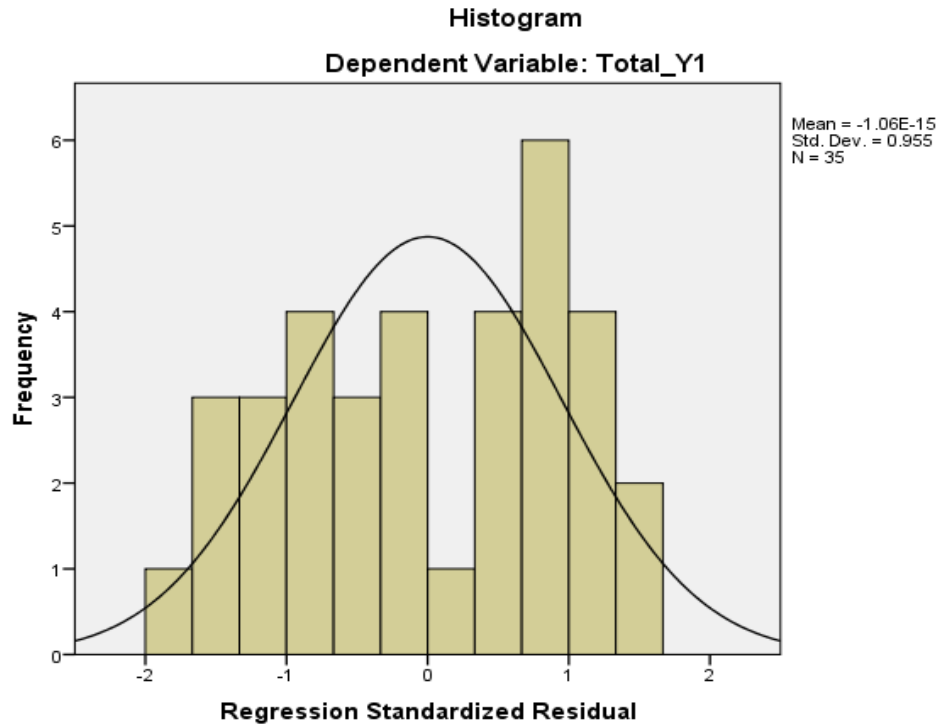
b. Dependent Variable: Y1

**Coefficients<sup>a</sup>**

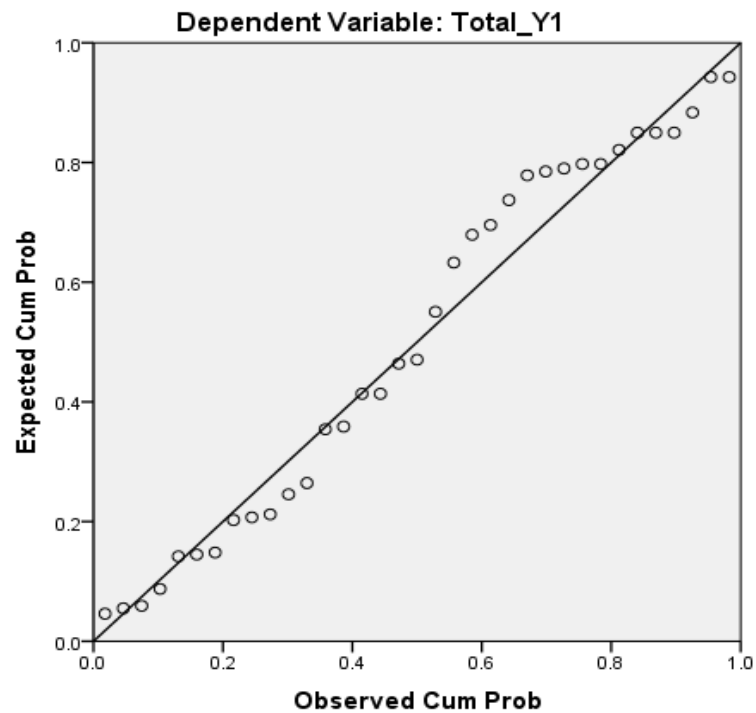
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.309	2.478		1.739	.092
	X1	.276	.123	.294	2.253	.031
	X2	.247	.119	.309	2.079	.046
	X3	.333	.100	.417	3.329	.002

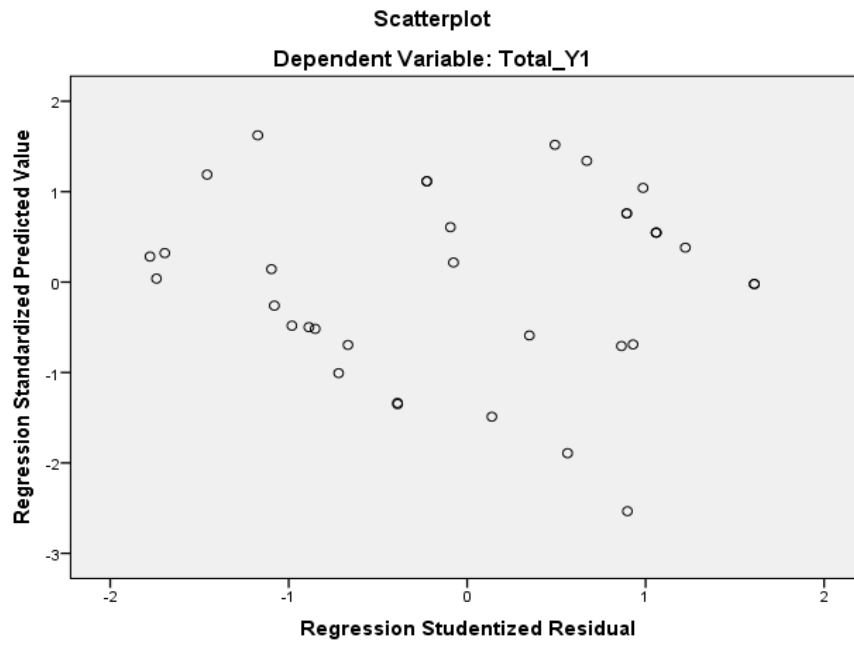
a. Dependent Variable: Y1

**Charts**



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**







LEMBAGA PENELITIAN DAN PUBLIKASI NOBEL INDONESIA  
**STIE NOBEL INDONESIA MAKASSAR**  
Jalan Sultan Alauddin No. 212 Makassar Sulawesi Selatan 90222  
Telp : 081343774489 / 085299972162

---

## TANDA BUKTI BEBAS PLAGIASI

Nama : HASTATI  
NIM : 2017.MM.2.0671  
Judul Tesis : Pengaruh Kompetensi Karakteristik Individu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan

Setelah dilakukan pegujian secara manual Tesis tersebut pada tanggal 14 September 2020 maka Tesis diatas dinyatakan bebas dari plagiasi.



Tim Uji Plagiasi

**Dr.H.Muhammad Hidayat,SE,.MM**

Ketua



## Tesis\_Hastati

## ORIGINALITY REPORT

45%

SIMILARITY INDEX

43%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

16%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1

[repository.usu.ac.id](http://repository.usu.ac.id)

Internet Source

2%

2

[repository.uinjkt.ac.id](http://repository.uinjkt.ac.id)

Internet Source

2%

3

[indonesia-inggris.terjemahan.id](http://indonesia-inggris.terjemahan.id)

Internet Source

2%

4

[contohaku1.blogspot.com](http://contohaku1.blogspot.com)

Internet Source

1%

5

[journal.umgo.ac.id](http://journal.umgo.ac.id)

Internet Source

1%

6

[raisahbrsurbakti.blogspot.com](http://raisahbrsurbakti.blogspot.com)

Internet Source

1%

7

[prpm.trigunadharma.ac.id](http://prpm.trigunadharma.ac.id)

Internet Source

1%

8

[id.123dok.com](http://id.123dok.com)

Internet Source

1%

2%

Submitted to Hoa Sen University

10	<a href="http://publikasi.mercubuana.ac.id">publikasi.mercubuana.ac.id</a> Internet Source	1%
11	<a href="http://eprints.unm.ac.id">eprints.unm.ac.id</a> Internet Source	1%
12	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet Source	1%
13	<a href="http://www.ejournal.upnjatim.ac.id">www.ejournal.upnjatim.ac.id</a> Internet Source	1%
14	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%
15	<a href="http://ngakanyudha.wordpress.com">ngakanyudha.wordpress.com</a> Internet Source	1%
16	<a href="http://jurnal-sosioekotekno.org">jurnal-sosioekotekno.org</a> Internet Source	1%
17	<a href="http://eprints.ums.ac.id">eprints.ums.ac.id</a> Internet Source	1%
18	<a href="http://konsultasiskripsi.com">konsultasiskripsi.com</a> Internet Source	1%
19	<a href="http://ejournal.stiesia.ac.id">ejournal.stiesia.ac.id</a> Internet Source	1%
20	<a href="http://eprints.ung.ac.id">eprints.ung.ac.id</a> Internet Source	1%
21	Submitted to Universitas Warmadewa Student Paper	1%



---

22	<a href="http://www.jurnalmdiraindure.com">www.jurnalmdiraindure.com</a> Internet Source	1%
23	<a href="http://edoc.site">edoc.site</a> Internet Source	1%
24	<a href="http://blogfebryrisky.blogspot.com">blogfebryrisky.blogspot.com</a> Internet Source	1%
25	<a href="http://eprints.undip.ac.id">eprints.undip.ac.id</a> Internet Source	1%
26	<a href="http://repository.ung.ac.id">repository.ung.ac.id</a> Internet Source	1%
27	<a href="http://joanicodacostasoares.blogspot.com">joanicodacostasoares.blogspot.com</a> Internet Source	1%
28	<a href="http://eprints.uny.ac.id">eprints.uny.ac.id</a> Internet Source	1%
29	<a href="http://journal.unismuh.ac.id">journal.unismuh.ac.id</a> Internet Source	<1%
30	<a href="http://inahk68.blogspot.com">inahk68.blogspot.com</a> Internet Source	<1%
31	<a href="http://journal.stieamkop.ac.id">journal.stieamkop.ac.id</a> Internet Source	<1%
32	<a href="http://cvalfabeta.com">cvalfabeta.com</a> Internet Source	<1%
33	<a href="http://journals.telkomuniversity.ac.id">journals.telkomuniversity.ac.id</a>	<1%

Internet Source

---

34	<a href="http://repository.unpas.ac.id">repository.unpas.ac.id</a> Internet Source	<1%
35	<a href="http://repository.upnyk.ac.id">repository.upnyk.ac.id</a> Internet Source	<1%
36	<a href="http://ojs.unud.ac.id">ojs.unud.ac.id</a> Internet Source	<1%
37	<a href="http://sdmberkualitas.blogspot.com">sdmberkualitas.blogspot.com</a> Internet Source	<1%
38	<a href="http://digilib.uinsby.ac.id">digilib.uinsby.ac.id</a> Internet Source	<1%
39	<a href="http://elib.unikom.ac.id">elib.unikom.ac.id</a> Internet Source	<1%
40	<a href="http://repo.iain-tulungagung.ac.id">repo.iain-tulungagung.ac.id</a> Internet Source	<1%
41	<a href="http://ejurnal.bunghatta.ac.id">ejurnal.bunghatta.ac.id</a> Internet Source	<1%
42	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1%
43	Submitted to Higher Education Commission Pakistan Student Paper	<1%

---

44	<a href="http://agungwaskitost.blogspot.com">agungwaskitost.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
45	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	<1 %
46	<a href="http://stiekhad.ac.id">stiekhad.ac.id</a> Internet Source	<1 %
47	<a href="http://doku.pub">doku.pub</a> Internet Source	<1 %
48	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	<1 %
49	<a href="http://journal.unisla.ac.id">journal.unisla.ac.id</a> Internet Source	<1 %
50	<a href="#">rhadap_minat_mahasiswa_untuk_mengikuti_pendidikan_</a> Internet Source	<1 %
51	<a href="http://digilib.unimed.ac.id">digilib.unimed.ac.id</a> Internet Source	<1 %
52	<a href="http://journal.universitassuryadarma.ac.id">journal.universitassuryadarma.ac.id</a> Internet Source	<1 %
53	<a href="http://manajemenringga.blogspot.com">manajemenringga.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
54	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	<1 %

---

55	<a href="http://repository.uinsu.ac.id">repository.uinsu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
56	<a href="http://hukum.banjarkab.go.id">hukum.banjarkab.go.id</a> Internet Source	<1 %
57	<a href="http://widmkl.blogspot.com">widmkl.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %
58	<a href="http://eprints.walisongo.ac.id">eprints.walisongo.ac.id</a> Internet Source	<1 %
59	Titin Rosdyanti, Suwanto Suwanto. "PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UPTD PUSKESMAS PURBOLINGGO LAMPUNG TIMUR", DERIVATIF: Jurnal Manajemen, 2020 Publication	<1 %
60	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
61	<a href="http://jimfeb.ub.ac.id">jimfeb.ub.ac.id</a> Internet Source	<1 %
62	<a href="http://eprints.radenfatah.ac.id">eprints.radenfatah.ac.id</a> Internet Source	<1 %
63	<a href="http://media.neliti.com">media.neliti.com</a> Internet Source	<1 %
64	<a href="http://syadz07.blogspot.com">syadz07.blogspot.com</a>	<1 %

Internet Source

76

[serikatpegawaipindad.blogspot.com](http://serikatpegawaipindad.blogspot.com)

Internet Source

&lt;1 %

77

[repository.unhas.ac.id](http://repository.unhas.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

78

[ml.scribd.com](http://ml.scribd.com)

Internet Source

&lt;1 %

79

[journal.uny.ac.id](http://journal.uny.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

80

Submitted to Universitas Negeri Makassar

Student Paper

&lt;1 %

81

[dokumen.tips](http://dokumen.tips)

Internet Source

&lt;1 %

82

Goodwill Desember 2013. "Goodwill Vo. 4 No. 2 Desember 2013", JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING "GOODWILL", 2014

Publication

&lt;1 %

83

Submitted to Universitas PGRI Palembang

Student Paper

&lt;1 %

84

[repository.radenintan.ac.id](http://repository.radenintan.ac.id)

Internet Source

&lt;1 %

85

[jurnal.unej.ac.id](http://jurnal.unej.ac.id)

&lt;1 %



Internet Source

---

 stienas-y pb.ac.id
 

---

&lt;1%

Internet Source

66 publikasi.uniska-kediri.ac.id

Internet Source

&lt;

67 arteducise.blogspot.com

Internet Source

1

%

68 eprints.iain-surakarta.ac.id

Internet Source

&lt;1%

69 jurnal.untan.ac.id

Internet Source

&lt;1%

70 prodipps.unsyiah.ac.id

Internet Source

&lt;1%

71 wahyumirza.blogspot.com

Internet Source

&lt;1%

72 id.scribd.com

Internet Source

&lt;1%

73 docplayer.inf

Internet Source

&lt;1%

 74 Mutiarawati Saliding, William A. Areros,  
 Wehelmina Rumawas. "Pengaruh Karakteristik
 

---

&lt;1%

Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan PT. MNS (Multi Nabati Sulawesi)  
Bitung", JURNAL ADMINISTRASI BISNIS, 2019

86

Student Paper

87

[pt.scribd.com](https://pt.scribd.com)  
Internet Source

&lt;1%

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



**HASTATI**, dilahirkan di Ujung Pandang Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan pada tanggal 24 Juli 1976. Penulis adalah Putri dari pasangan Ayahanda AWALUDDIN dan Ibunda DAHIMA.

Pendidikan yang pernah di tempuh Penulis yaitu : Tamat SD Negeri 36 Buntu Lamba Tahun 1989, Tamat SMP Negeri Baraka Tahun 1992, Tamat SMA Negeri Baraka Tahun 1995 dan kemudian melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) di Perguruan Tinggi pada tahun 1996 yaitu di Universitas Hasanuddin pada Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi dan Tamat pada tahun 2002. Kemudian di tahun 2017 melanjutkan pendidikan Program Pascasarjana Magister Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) NOBEL Indonesia Makassar dan selesai pada tahun 2020 dengan memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M)

Karir sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) ,pada Tahun 2009 diangkat sebagai CPNS dan bertugas di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sampai dengan tahun 2017 kemudian mutasi ke Dinas Sosial Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sampai saat ini.