

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA ASN PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN
PENATAAN RUANG KABUPATEN JENEPONTO**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh:
HASDAR BAKRI
2017. MM. 2. 1077

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PPS STIE NOBEL INDONESIA
2020**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA ASN PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN
PENATAAN RUANG KABUPATEN JENEPONTO**

Oleh :

**HASDAR BAKRI
2017. MM. 2. 1077**

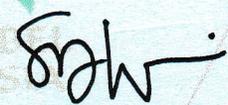
Telah dipertahankan didepan penguji
Pada tanggal 13 Februari 2020
dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,


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


Dr. Sylvia Sjahrlis, S.E., M.Si., AK

Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,

Ketua Prodi Magister Manajemen,


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


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

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam 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 dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dpata dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) iini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 20 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Februari 2020

Mahasiswa Ybs,



HASDAR BAKRI

2017. MM. 2. 1077

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Segala puji dan Syukur kehadirat Allah SWT, adalah ungkapan pertama yang penulis dapat ucapkan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik. Tesis ini disusun sebagai tugas akhir dan syarat guna memperoleh derajat Magister pada Program Studi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia yang berjudul: “ PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA ASN PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN JENEPONTO.

Salam dan Shalawat senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah S.A.W, beserta keluarganya, para sahabat, dan pengikut setianya hingga akhir zaman.

Berkenaan dengan penulisan Tesis ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M selaku pembimbing I dan Ibu Dr. Sylvia Sjahrlis, S.E., M.Si., AK selaku pembimbing II yang dengan sabar dan perhatian dalam memberikan bimbingan, petunjuk, kritik dan saran serta bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan Tesis ini. Penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya untuk bantuan dan dukungan dari banyak pihak atas selesainya penyusunan maupun penyajian Tesis ini, kepada:

1. Dr. H. Mashur Rasak, S.E., M.M, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar, Hormat yang mendalam dan terima kasih tak terhingga atas segala arahan, motivasi, bimbingan dan nasehat baik pada saat memberikan materi kuliah maupun pada saat proses penyelesaian studi ini.
2. Dr. Maryadi, S.E., M.M, Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar yang memberikan kesempatan di dalam menempuh pendidikan di Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si, selaku Asisten Direktur I, atas bimbingan, arahan dan motivasi yang diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan di PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.

4. Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar dengan cermat, penuh perhatian memberikan motivasi untuk tetap bersemangat dalam menyelesaikan studi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen dan staff yang telah mengajar dan membina mahasiswa selama proses perkuliahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini.
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia, atas kebersamaan yang dilalui bersama penuh suka cita.
7. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis berharap Tesis ini dapat dikembangkan sebagai dasar bagi peneliti-peneliti berikutnya dalam bidang penelitian manajemen. Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih belum sempurna. Oleh sebab itu, penulis dengan senang hati, menerima segala bentuk kritik maupun saran yang sifatnya membangun. Semoga Tesis ini bermanfaat bagi semua pihak.

Makassar, Februari 2020

Penulis

ABSTRAK

Hasdar Bakri. 2020. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jeneponto, dibimbing oleh Maryadi dan Sylvia Sjarlis.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) pengaruh Motivasi dan kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jeneponto (2) Motivasi dan kompetensi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jeneponto (3) variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jeneponto.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jeneponto. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampel jenuh sebanyak 101 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) secara parsial motivasi dan kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jeneponto. Ini berarti bahwa peningkatan motivasi, dan kompetensi mampu meningkatkan kinerja pegawai (2) secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1), dan kompetensi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) yang berarti bahwa peningkatan motivasi dan kompetensi akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai (3) secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin besar motivasi akan semakin meningkatkan Kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jeneponto.

Kata kunci: *Motivasi, Kompetensi, dan Kinerja*



ABSTRACT

Hasdar Bakri. 2020. *The Effect of Motivation and Competence on ASN Performance at the Public Works and Spatial Planning Office of Jeneponto Regency, supervised by Maryadi and Sylvia Sjarlis.*

This study aims to analyze (1) the effect of motivation and competence partially on employee performance at the Jeneponto Regency Public Works and Spatial Planning (2) Motivation and competence simultaneously on employee performance at the Jeneponto Regency Public Works and Spatial Planning Office (3) variables which one has the most dominant effect on employee performance at the Jeneponto Regency Public Works and Spatial Planning Service.

This research was conducted at the Department of Public Works and Spatial Planning Jeneponto Regency. The sample selection in this study was carried out using the saturated sample method as many as 101 employees. Data collection methods used are questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study conclude that (1) partially motivation and competence have a positive and significant effect on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Office of Jeneponto Regency. This means that an increase in motivation and competence can improve employee performance (2) simultaneously shows that the motivation variable (X1), and competence (X2) affect performance (Y) which means that an increase in motivation and competence will affect an increase in employee performance (3) partially shows that the motivational variable has a dominant effect on performance, this indicates that the greater the motivation, the higher the performance of employees at the Jeneponto Regency Public Works and Spatial Planning Office.

Keywords: *Motivation, Competence, and Performance*



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Pernyataan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian sebelumnya	9
2.2. Motivasi.....	9
2.2.1 Teori Motivasi	10
2.2.2 Hubungan Motivasi terhadap Kinerja	16
2.3. Kompetensi.....	18
2.3.1 Definisi Kompetensi	19
2.3.2 Aspek Kompetensi	22
2.3.3 Tingkat Kompetensi SDM	23
2.3.4 Dimensi Kompetensi Individu	24
2.3.5 Penilaian Kompetensi	27
2.4. Performa Kerja	29
BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN	
3.1. Kerangka Konseptual	47
3.2. Hipotesis Penelitian	49
3.3. Definisi Operasional Berubah	49
BAB IV. METODE PENELITIAN	
4.1. Desain Penelitian	51
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	51
4.3. Populasi dan Sampel	51
4.4. Skala dan Pengukuran Data.....	52
4.5. Pengujian Instrumen Penelitian.....	52
4.5.1 Uji Validitas Instrumen (<i>test of validity</i>).....	53

4.5.2. Uji Reliabilitas Instrumen (<i>Test Of Reliability</i>).....	54
4.6. Metode Pengumpulan Data	55
4.7. Teknik Analisis Data.....	55

BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Karakteristik Responden	59
1. Jenis Kelamin	59
2. Usia	60
3. Tingkat Pendidikan	62
4. Masa Kerja	64
5.2. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	66
1. Motivasi.....	66
2. Kompetensi.....	67
3. Kinerja.....	68
5.3. Pengujian Kualitas Data	69
a. Uji Validitas	69
b. Tes Kepercayaan	71
c. Uji Normalitas	71
5.4. Pengujian Hipotesis	73
1. Analisis Regresi Berganda	73
2. Statistik Uji.....	74
3. Koefisien Determinasi (R^2)	76
5.5. Pembahasan Hasil Penelitian	77
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	77
2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi.....	79

BAB VI. SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan	81
6.2. Saran	82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
1.	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
2.	Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Usia	61
3.	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	62
4.	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	64
5.	Deskripsi Motivasi Responden	66
6.	Deskripsi Kompetensi Responden	67
7.	Deskripsi Kinerja Responden	68
8.	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1)	69
9.	Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_2)	70
10.	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y).....	70
11.	Hasil Uji Reliabilitas	71
12.	Hasil Uji Multikolinearitas Data.....	77
13.	Hasil Regresi Berganda	73
14.	Hasil Uji F.....	75
15.	Hasil Uji Parsial	75
16.	Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2).....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
3.1.	Kerangka Konseptual Penelitian	49
5.1.	Uji Normalitas Data	72
5.2.	Hasil Uji Glejser	78

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisisioner Penelitian
2. Tabulasi Data
3. Hasil Olah Data

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kemampuan suatu organisasi untuk berkembang terletak pada individu-individu dalam organisasi tersebut, sehingga kinerja organisasi adalah kinerja seluruh anggota organisasi. Kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode waktu tertentu. Kinerja erat kaitannya dengan efisiensi dan efektivitas organisasi untuk mencapai visi dan misi organisasi. Kinerja individu berdampak pada peningkatan kinerja kelompok dan berkontribusi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses, kinerja erat kaitannya dengan produktivitas karena merupakan hal terpenting yang menentukan tercapainya tingkat produktivitas yang tinggi dalam organisasi (Soedarmayanti, 2009). Kinerja merupakan bagian dari fungsi motivasi dan kemampuan. Kinerja menunjukkan sejauh mana keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah kualitas dan kuantitas pelaksanaan tugas, individu, kelompok dan perusahaan.

Prestasi adalah fungsi interaksi kemampuan (A), motivasi (M) dan kesempatan (O), atau $Prestasi = f(A \times M \times O)$. Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan (Robbins, 2009).

Motivasi adalah kekuatan atau dorongan yang dimiliki seorang karyawan untuk bertindak (berperilaku) dengan cara tertentu. Kekuatan berupa kemauan

individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai dengan kemampuan masing-masing individu. Motivasi dirumuskan sebagai kemauan untuk melakukan usaha yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu. Menurut Rivai (2009) motivasi adalah jaringan sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai sesuatu yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi merupakan hasil dari sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal pada diri individu yang menyebabkan timbulnya semangat dan ketekunan dalam melakukan aktivitas tertentu.

Motivasi adalah kekuatan, internal dan eksternal, yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi merupakan salah satu peran yang harus dilakukan seorang pemimpin kepada bawahannya. Pemimpin memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang ditentukan, memberikan dukungan, membantu, dan mengarahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, seorang pemimpin harus memiliki cara yang tepat untuk memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Teori harapan menurut Vroom (2009) menjelaskan bahwa seorang karyawan termotivasi untuk mencapai tingkat upaya yang tinggi dan diyakini bahwa upaya ini akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik (Robbins, 2012), dalam proses mempengaruhi kinerja, motivasi kerja. mencakup tiga hal, yaitu harapan, instrumen, dan keberanian. Keseriusan adalah keinginan seseorang untuk dihargai, harapan (expectation) adalah perkiraan kemungkinan bahwa upaya yang

dilakukan akan mengarah pada kinerja pekerjaan, sedangkan instrumen (instrumen) adalah perkiraan bahwa kinerja akan menghasilkan pendapatan.

Motivasi adalah kekuatan, internal dan eksternal, yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi merupakan salah satu peran yang harus dilakukan seorang pemimpin kepada bawahannya. Pemimpin memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang ditentukan, memberikan dukungan, membantu, dan mengarahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, seorang pemimpin harus memiliki cara yang tepat untuk memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain faktor kompetensi yang meliputi pendidikan, pelatihan dan sikap. Karyawan mampu melaksanakan tugas secara optimal, hal ini ditentukan oleh ketiga faktor tersebut agar dapat bekerja dengan baik dan mendukung kinerjanya sebagai karyawan. Pendidikan tinggi memudahkan karyawan untuk menganalisis pekerjaan, bahkan jika tugas yang diberikan relatif sulit untuk dilakukan. Keterampilan pegawai dapat menentukan kemajuan organisasi, jika keterampilan kerja sumber daya manusia dalam organisasi tidak terlalu baik maka organisasi juga sulit berkembang dengan cepat.

Kompetensi adalah karakteristik mendasar dari seseorang yang memungkinkan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang unggul dalam pekerjaan mereka. Berdasarkan uraian di atas, pengertian kompetensi mengandung bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai situasi pekerjaan dan tugas.

Prediksi tentang siapa yang berkinerja baik dan buruk dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Kompetensi (skill) dan pengetahuan (knowledge) kemampuan cenderung lebih nyata (visible) dan relatif dipermukaan sebagai ciri yang dimiliki manusia. Peran sosial dan citra diri cenderung kurang nyata dan dapat dikendalikan oleh perilaku dari luar. Sementara itu, sifat dan motif terletak lebih jauh pada titik sentral kepribadian. Kompetensi pengetahuan dan keterampilan relatif mudah dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kapabilitas sumber daya manusia. Meskipun kompetensi dan motif sifat ada dalam kepribadian seseorang, sehingga cukup sulit untuk dinilai dan dikembangkan. Salah satu cara yang paling efektif adalah dengan memilih fitur-fitur ini dalam proses seleksi. Konsep diri dan peran sosial terletak di antara keduanya dan dapat diubah melalui pelatihan.

Spencer dan Spencer (dalam Moehariono, 2009: 3) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan sebab akibat atau sebagai sebab dan akibat dengan kriteria yang digunakan sebagai acuan, kinerja yang efektif atau unggul atau unggul di tempat kerja atau dalam situasi tertentu. Berdasarkan pengertian tersebut, beberapa pengertian yang terkandung di dalamnya adalah sebagai berikut:

- a. Sifat dasar (basic trait), kompetensi merupakan bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada diri seseorang dan memiliki perilaku yang mendalam dan melekat pada diri seseorang dan memiliki perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai situasi tugas pekerjaan;

- b. Hubungan sebab akibat (causally related), artinya efisiensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang, artinya jika efisiensi tinggi maka kinerja (hasilnya) juga tinggi;
- c. Kriteria (referenced criteria), digunakan sebagai acuan, bahwa efisiensi akan benar-benar memprediksi seseorang akan dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

Kompetensi berdasarkan penjelasan tersebut merupakan karakteristik dasar seseorang yang menunjukkan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu tertentu. Kemampuan kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jeneponto merupakan hal penting yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Tugas dan tanggung jawab yang besar memerlukan motivasi kerja yang tinggi agar tujuan pengabdian ini dapat tercapai. Dinas Pekerjaan Umum mempunyai peran menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum, pembangunan infrastruktur dan perumahan untuk Kabupaten Jeneponto. Sehubungan dengan kewenangan tersebut, melalui layanan ini beberapa izin diproses. Beberapa surat tersebut adalah Izin Penggunaan Ruang (IPR) dan Izin Mendirikan Bangunan (IMB). Melalui layanan ini juga dilakukan pembebasan lahan untuk proyek infrastruktur pemerintah.

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini mengangkat judul:

Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja ASN Pada Pegawai Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jeneponto.

1.2. Pernyataan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan sebelumnya, permasalahan dalam penelitian ini dapat diringkas sebagai berikut:

1. Apakah motivasi dan efisiensi mempengaruhi sebagian kinerja ASN di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jeneponto?
2. Apakah motivasi dan efisiensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja ASN di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jeneponto?

1.3. Tujuan penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan efisiensi parsial terhadap kinerja ASN di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jeneponto.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan efisiensi secara simultan terhadap kinerja ASN di Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jeneponto

1.4. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dikemukakan di atas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Manfaat praktis

Sebagai masukan bagi pegawai terhadap kinerja ASN di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jeneponto pada variabel yang berhubungan dengan peningkatan kinerja yaitu motivasi dan kompetensi.

2. Manfaat ilmiah

Sebagai salah satu khazanah pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia dan menjadi acuan bagi para pembaca dan peneliti selanjutnya yang berminat mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia.

3. Manfaat penulis

Hasil karya yang selanjutnya dapat mengembangkan cakrawala keilmuan dalam pengembangan sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Sebelumnya

1. Fitriyadi (2012) Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Kompetensi dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Keterampilan Teknis, kompetensi, pengetahuan dan kemampuan keterampilan non teknis berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Adapun variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah variabel kompetensi pengetahuan.
2. Abdul Hamid (Juni 2011), “Analisis Kompetensi Tenaga Pengajar Dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di Balai Latihan Kerja Indonesia Makassar”. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kompetensi tenaga pengajar yang terdiri dari keterampilan, pengalaman kerja, pendidikan dan insentif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia.
3. Umar (2010) meneliti variabel-variabel yang mengkorelasikan variabel motivasi kerja dengan kinerja, menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja dibandingkan dengan variabel lainnya.
4. Asniwati (2011) “Pengaruh Faktor Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kompetensi, pengalaman kerja,

keterampilan dan insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

5. Mulajaya (2012) melakukan penelitian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel penelitian yang digunakan terdiri dari motivasi kerja, budaya organisasi sebagai variabel bebas, sedangkan variabel terikatnya adalah pengembangan karir. Hasil pengujian dengan menggunakan model analisis regresi berganda menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2. Motivasi

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh kelengkapan struktur atau struktur organisasi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor penempatan individu pada posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahliannya (*the right person in the right place*), setiap individu berbeda di tempat kerja. Individu berbeda tidak hanya dalam kemampuan mereka untuk melakukan sesuatu tetapi juga kesediaan mereka untuk melakukan sesuatu (motivasi).

Motivasi adalah kekuatan atau dorongan yang ada pada diri karyawan untuk bertindak (berperilaku) dengan cara tertentu, kekuatan itu berupa kemauan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai dengan kemampuan masing-masing individu.

Motivasi dirumuskan sebagai kemauan untuk melakukan usaha yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan

usaha untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu, Robbins & Coulter (1999). Menurut Rivai (2009) motivasi adalah jaringan sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai sesuatu yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Pendapat lain, motivasi adalah hasil dari sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menghasilkan semangat dan ketekunan dalam melakukan aktivitas tertentu.

2.2.1. Teori Motivasi

Ada banyak teori yang membahas tentang motivasi antara lain teori hierarki kebutuhan Maslow, teori faktor kebersihan Herzberg, dan teori harapan Vroom.

1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori yang mendukung dan relevan dengan penelitian ini adalah motivasi Maslow (Gibson et al., 2009). Sebuah teori motivasi manusia yang telah mendapat banyak perhatian di masa lalu dikembangkan oleh Abraham Maslow. Teori ini mengklasifikasikan kebutuhan manusia ke dalam lima kategori dalam urutan kepentingan sampai kebutuhan yang paling dasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hirarki kebutuhan Maslow yang terkenal terdiri dari: kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

- a. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan pertama yang harus dipenuhi terlebih dahulu, kebutuhan tersebut merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidup dan merupakan kebutuhan paling dasar dalam

memenuhi kebutuhan makan, minum, perumahan, seks, istirahat, dan lain-lain. Pemenuhan kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar karena merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi sebagai manusia normal dan untuk memenuhi kebutuhan biologisnya. Dalam penerapannya pada organisasi dapat berupa gaji, ruang dan waktu yang cukup untuk istirahat, istirahat makan siang, udara bersih, air minum, cuti liburan, dan tunjangan.

- b. Persyaratan keselamatan adalah kondisi kedua setelah kondisi pertama terpenuhi, kondisi ini meliputi perlindungan dan stabilitas. Pemenuhan kebutuhan tersebut tidak hanya di tempat kerja, tetapi juga melibatkan rasa aman tentang masa depan dan hari tua. Penerapannya dalam organisasi adalah melalui perluasan karyawan, kondisi kerja yang aman, karir, tabungan, gaji pensiunan, dan jaminan hari tua.
- c. Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan ketiga setelah perdamaian, yaitu pemenuhan kebutuhan cinta kasih, persahabatan, rasa memiliki dan penerimaan dalam kelompok, keluarga, pergaulan, kelompok kerja formal dan informal.
- d. Kebutuhan akan penghargaan (*kebutuhan harga diri*), adalah pemenuhan persyaratan status atau jabatan, kepercayaan diri, pengakuan, reputasi dan prestasi, penghargaan, harga diri, rasa hormat, kekuatan, ego, promosi, hadiah, status, simbol, pengakuan, dan kedudukan. Semakin tinggi status makan, semakin tinggi pula kebutuhan akan pengakuan, penghargaan, harga diri dan sebagainya.

- e. Kebutuhan untuk menciptakan diri sendiri (*kebutuhan akan realisasi diri*), yang meliputi pemanfaatan potensi diri, pengembangan diri; Penerapannya dalam bentuk menyelesaikan tugas yang menantang, melakukan pekerjaan kreatif, dan mengembangkan keterampilan.

Asumsi motivasi sering dibuat dengan menggunakan teori hierarki kebutuhan Maslow di mana tenaga kerja modern dengan teknologi meningkatkan kebutuhan dasar masyarakat akan fisiologi, keamanan, dan rasa memiliki. Untuk itu mereka didorong oleh kebutuhan untuk menebus diri sendiri, orang lain, dan aktualisasi diri. Akibatnya, kondisi untuk memenuhi persyaratan ini tercermin dalam kinerja pekerjaan itu sendiri. Maslow menyebutkan tiga asumsi utama dalam teorinya, sebagai berikut:

- a. Manusia adalah makhluk yang selalu menginginkan dan keinginannya tidak dapat terpenuhi sepenuhnya. Setelah satu keinginan terpenuhi, keinginan lain akan segera muncul. Proses ini akan terus berlangsung selama manusia masih hidup.
- b. Kebutuhan atau keinginan yang telah terpenuhi tidak lagi menjadi motivator atau insentif.
- c. Kebutuhan manusia diatur menurut hierarki tingkat kepentingan.

2. Teori ERG dari Clayton Alderfer

Pada dasarnya teori ERG sangat mirip dengan teori Maslow. Namun, teori Alderfer (Gibson et al., 2009), membagi tingkat kebutuhan manusia menjadi tiga tingkatan, yaitu:

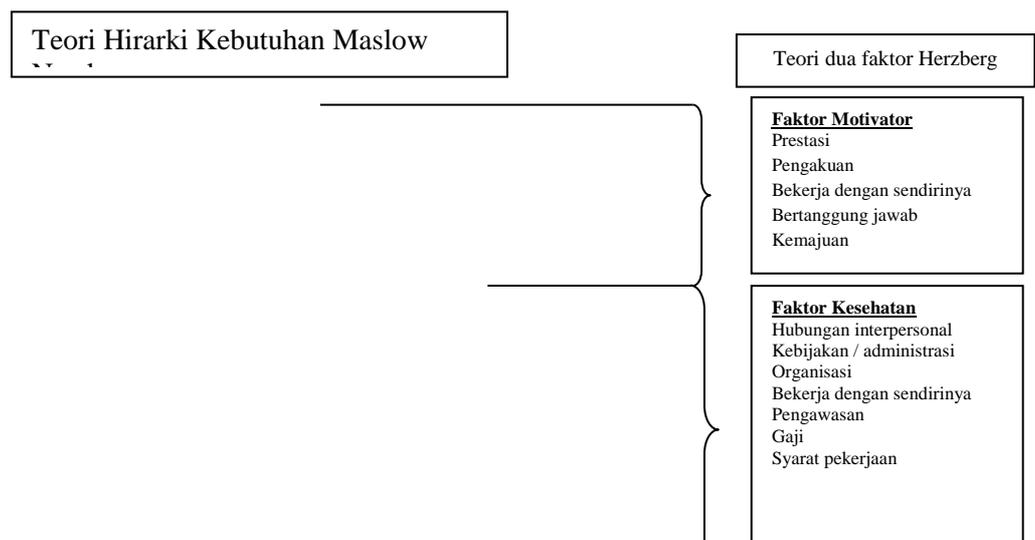
1. *Kehendak yang ada* yaitu kebutuhan dasar manusia untuk bertahan hidup (kebutuhan fisik dan keamanan). Kebutuhan dipenuhi oleh faktor-faktor seperti makanan, udara, air, upah dan kondisi kerja.
2. *Persyaratan terkait* yaitu kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain (kebutuhan sosial dan harga diri).
3. *Kebutuhan pertumbuhan* yaitu kebutuhan untuk menyalurkan kreativitas dan menjadi produktif (the need for self-actualization).

Aldefer cenderung melihat bahwa kebutuhan seseorang, meskipun sifatnya hierarkis, tidak tetap, artinya jika kebutuhan seseorang telah mencapai kebutuhan hubungannya setelah kebutuhan keberadaannya terpenuhi, maka ada kemungkinan seseorang akan membutuhkan kebutuhan keberadaannya lagi.

3. Teori Faktor Kebersihan Herzberg

Teori motivasi Herzberg atau teori kebersihan mengasumsikan bahwa satu kelompok faktor, motivator, memberikan tingkat motivasi yang tinggi. Sekelompok faktor kebersihan atau faktor pemeliharaan lainnya, dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja.

Gambar 2.1
Perbandingan Teori Hirarki Kebutuhan Maslow dan Faktor Kebersihan Teori Herzberg





Sumber: Mathis dan Jackson (2010)

Gambar 2.1. menunjukkan perbandingan teori faktor kebersihan Herzberg dengan hierarki kebutuhan Maslow. Implikasi dari penelitian Herzberg untuk manajemen dan praktik sumber daya manusia adalah bahwa manajer harus mempertimbangkan faktor kebersihan dengan hati-hati untuk menghindari ketidakpuasan tenaga kerja, meskipun semua kebutuhan pemeliharaan ini ditangani, orang mungkin tidak termotivasi untuk bekerja lebih keras. Hanya motivator yang menyebabkan tenaga kerja menggunakan semua energi mereka dan kemudian memperoleh produktivitas yang lebih tinggi dan teori ini menyarankan agar manajer menggunakan motivator ini sebagai alat untuk meningkatkan kinerja karyawan.

4. Teori Harapan Vroom

Teori harapan dikembangkan oleh Victor Vroom dan lebih dari 50 penelitian telah dilakukan untuk menguji kesesuaian teori harapan dan memprediksi perilaku karyawan. Vroom mendefinisikan motivasi sebagai proses membuat pilihan di antara bentuk-bentuk alternatif kegiatan sukarela. Sejumlah

besar perilaku dianggap berada di bawah kendali orang dan karena itu termotivasi (Gibson et al., 2009).

Victor Vroom mengembangkan teori harapan untuk menguji kesesuaian teori harapan dan memprediksi perilaku karyawan, termasuk:

- 1. Berharap.** Harapan berhubungan dengan keyakinan individu tentang probabilitas subjektif bahwa perilaku tertentu akan diikuti oleh hasil tertentu. Kemungkinan tersebut berkaitan dengan pemberian kesempatan tertentu yang terjadi karena perilaku yang dimaksudkan. Seseorang memiliki harapan atau keyakinan bahwa suatu peluang di mana upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja tertentu. Ini adalah pencapaian yang diharapkan. Harapan memiliki nilai berkisar dari 0 yang menunjukkan tidak ada kemungkinan hasil yang akan terjadi setelah perilaku atau tindakan, hingga +1, yang menunjukkan bahwa hasil tertentu akan mengikuti tindakan atau perilaku (Gibson et al., 2009).
- 2. Perantaraan.** Instrumentalitas adalah tingkat keyakinan seseorang bahwa suatu tindakan mengarah pada hasil kedua dan merupakan persepsi individu bahwa tingkat hasil pertama akan terkait dengan tingkat kedua. Vroom menyatakan bahwa instrumentalitas dapat memiliki nilai mulai dari -1 yang menunjukkan persepsi bahwa pencapaian tingkat kedua adalah pasti tanpa hasil pertama dan tidak mungkin dengan adanya hasil pertama, hingga +1 menunjukkan bahwa hasil pertama perlu dan cukup. untuk hasil kedua terjadi. Nimran (2011) menyatakan bahwa instrumentalitas adalah probabilitas bahwa tingkat output pertama (misalnya produktivitas tinggi), akan diikuti oleh

output kedua (misalnya upah). Instrumentalitas adalah keyakinan bahwa tindakan (kinerja) sangat penting untuk mendapatkan imbalan (reward).

3. **Keabsahan.** Ketulusan adalah kekuatan keinginan seseorang untuk mencapai hasil tertentu dan berhubungan dengan pilihan hasil seperti yang dilihat oleh individu. Hasilnya adalah keberanian positif jika disukai, dan keberanian negatif jika tidak disukai atau dihindari. Hasilnya tidak memiliki keberanian jika keberanian individu tidak dapat dicapai atau tidak dapat dicapai. Konsep keberanian berlaku untuk hasil urutan pertama dan kedua. Misalnya, seseorang mungkin memilih untuk menunjukkan kinerja tinggi (hasil tingkat pertama), karena dia percaya bahwa itu akan menghasilkan kenaikan gaji (hasil tingkat kedua).

Harapan ini menunjukkan persepsi seseorang tentang kesulitan melakukan perilaku tertentu (misalnya menyelesaikan perkiraan pada waktu yang tepat) dan kemungkinan mencapai perilaku itu. Dengan kata lain, ketika dihadapkan pada begitu banyak pilihan mengenai perilaku, orang yang menyiapkan anggaran akan melalui proses bertanya, dapatkah saya menyelesaikannya tepat waktu? jika saya mencobanya? jika saya mencapai level atau target itu, apa yang akan terjadi? apakah saya merasa berhasil Dalam pikiran individu setiap perilaku dikaitkan dengan suatu hasil (hadiah atau hukuman), misalnya seseorang mungkin memiliki harapan bahwa jika penganggaran selesai tepat waktu, maka dia dapat meninggalkan minggu berikutnya, Istilahnya "kekuasaan"

2.2.2. Hubungan Motivasi dan Prestasi

Pekerjaan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang individu untuk melakukan suatu tugas yang menghasilkan suatu pekerjaan atau unjuk kerja. Faktor penting yang mendorong orang untuk bekerja adalah karena ada kebutuhan yang harus dipenuhi. Pekerjaan mengandung unsur kegiatan sosial yang menghasilkan dan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan. Hasil motivasi umumnya dinilai oleh perilaku yang ditunjukkan, jumlah usaha yang dikeluarkan, atau strategi yang dipilih yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas. Upaya nyata adalah hasil dari motivasi yang terkait dengan perilaku langsung. Perilaku dipengaruhi oleh masukan dari individu, faktor konteks kerja dan motivasi; Kinerja juga mencerminkan standar eksternal yang biasanya ditetapkan oleh organisasi dan dievaluasi oleh manajer.

Motivasi merupakan salah satu peran yang harus dilakukan seorang pemimpin kepada bawahannya. Pemimpin memotivasi karyawan untuk menghasilkan Prestasi tertentu. Pemimpin memberikan dukungan, membantu dan mengarahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seorang pemimpin harus memiliki cara yang tepat untuk memotivasi karyawannya, dan bekerja lebih keras untuk mencapai kinerja yang tinggi, dalam Teori Tujuan (Suprihanto, 1987) disebutkan bahwa produktivitas atau kinerja seseorang tergantung pada motivasi seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya, dan sebaliknya semakin rendah motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan maka semakin rendah pula tingkat produktivitasnya. Pernyataan tersebut dirumuskan sebagai berikut:

$$P = f(M)$$

P = prestasi

M = *motivasi*

Robbins (2009) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dan interaksi antara kemampuan dan motivasi.

$$P = f(A \times M)$$

A = kemampuan

M = motivasi

Motivasi kerja yang tinggi ditandai dengan semangat atau keaktifan pegawai dalam melaksanakan tugas. Motivasi menyangkut perilaku manusia dimana motivasi kerja hanya dapat terwujud jika faktor pendorongnya dipahami. Motivasi dan produktivitas atau kinerja memiliki hubungan yang sangat erat, keduanya sulit ditentukan variabel mana yang dipengaruhi dan mana yang mempengaruhi. Armstrong (2009) menjelaskan bahwa peningkatan motivasi dapat menghasilkan lebih banyak usaha yang ditunjukkan dalam bentuk prestasi kerja.

Tujuan utama dari motivasi adalah untuk menciptakan semangat, keyakinan yang kuat dalam bekerja. Sesuatu dilakukan Karena ada motivasi akan membuat orang senang melakukannya, merasa dihargai atau diakui, dan bekerja keras. Orang yang termotivasi diukur dengan bekerja sesuai standar, mudah diajak bekerja sama, merasa nyaman, bekerja keras, sedikit pengawasan dan semangat juang yang tinggi.

2.3. Kompetensi

2.3.1 Definisi Kompetensi

Menjelaskan pentingnya efisiensi sumber daya manusia, ini mengacu pada teori kapabilitas. diperkenalkan oleh Terry (2009) menyatakan bahwa setiap sumber daya manusia memiliki kompetensi. Kompetensi yang sesuai jika didukung oleh pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja.

Setiap manusia memiliki potensi, oleh karena itu potensi menjadi pertimbangan dalam meningkatkan dan meningkatkan efisiensi sumber daya manusia. Kompetensi inti yang dikembangkan menurut teori self-access yang diperkenalkan oleh Morgan dalam Hasibuan (2009) menyatakan bahwa setiap manusia memiliki akses terhadap pengetahuan, keterampilan, perjalanan hidup, dan orientasi masa depan. Teori tersebut kemudian disederhanakan bahwa penerjemahan pengetahuan akan dicapai melalui pendidikan. Setiap keterampilan ditentukan oleh tingkat keterampilan yang dipraktikkan. Perjalanan hidup pada hakikatnya adalah penghayatan terhadap pengalaman seseorang dan orientasi masa depan sangat ditentukan oleh kemajuan pekerjaan.

Menurut Boulter et al. (dalam Rosidah, 2009), efisiensi merupakan karakteristik mendasar dari seseorang yang memungkinkan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang unggul dalam pekerjaan mereka. Berdasarkan uraian di atas, pengertian kompetensi mengandung bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai situasi pekerjaan dan tugas. Prediksi tentang siapa yang berkinerja baik dan siapa yang tidak berkinerja baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Analisis kompetensi sebagian besar diselesaikan untuk pengembangan karir, tetapi penentuan tingkat kompetensi diperlukan untuk menentukan efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Menurut Boulter et al. (dalam Rosidah, 2009) tingkat kompetensi adalah sebagai berikut: Keterampilan, Pengetahuan, Konsep Diri, Citra Diri, Sifat dan Motif. Keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan tugas dengan baik, misalnya seorang programmer komputer. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang khusus (khusus), seperti bahasa komputer. Hubungan sosial dengan orang lain (peran sosial) adalah sikap dan nilai yang dimiliki dan ditampilkan oleh seseorang dalam masyarakat (ekspresi harga diri), misalnya: pemimpin. Citra diri adalah pandangan seseorang terhadap dirinya sendiri, yang menggambarkan identitas, misalnya: melihat diri Anda sebagai seorang ahli. Traits adalah ciri-ciri khusus dari sifat-sifat yang membuat orang berperilaku, misalnya: percaya diri. Motif adalah sesuatu yang memotivasi seseorang untuk berperilaku secara konsisten, karena perilaku tersebut merupakan sumber kenyamanan, misalnya: performa berkendara.

Kompetensi kemampuan (skills) dan pengetahuan (knowledge) cenderung lebih terlihat (visible) dan relatif dipermukaan sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. Peran sosial dan citra diri cenderung kurang nyata dan dapat dikendalikan oleh perilaku dari luar. Sementara itu, sifat dan motif terletak lebih jauh pada titik sentral kepribadian. Kompetensi pengetahuan dan keterampilan relatif mudah dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kapabilitas sumber daya manusia. Meskipun kompetensi

dan motif sifat ada dalam kepribadian seseorang, sehingga cukup sulit untuk dinilai dan dikembangkan. Salah satu cara yang paling efektif adalah dengan memilih fitur-fitur ini dalam proses seleksi. Konsep diri dan peran sosial terletak di antara keduanya dan dapat diubah melalui pelatihan,

Spencer dan Spencer (dalam Moeheriono, 2009: 3) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan sebab-akibat atau sebagai sebab dan akibat dengan kriteria yang digunakan sebagai acuan, kinerja yang efektif atau unggul atau unggul di tempat kerja atau dalam situasi tertentu. Berdasarkan pengertian tersebut, beberapa pengertian yang terkandung di dalamnya adalah sebagai berikut:

- a. Sifat dasar (basic trait), kompetensi merupakan bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada diri seseorang dan memiliki perilaku yang mendalam dan melekat pada diri seseorang dan memiliki perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai situasi tugas pekerjaan;
- b. Hubungan sebab akibat (causally related), artinya efisiensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang, artinya jika efisiensi tinggi maka kinerja (hasilnya) juga tinggi;
- c. Kriteria (referenced criteria), digunakan sebagai acuan, bahwa efisiensi akan benar-benar memprediksi seseorang akan dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

Kompetensi berdasarkan penjelasan tersebut merupakan ciri dasar seseorang yang menunjukkan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik

kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu tertentu. Dari ciri-ciri dasar tersebut, tampak bahwa tujuan penetapan suatu tingkat kompetensi atau standar kompetensi adalah untuk menentukan tingkat kinerja yang diharapkan dan mengkategorikan tingkat tersebut sebagai tinggi atau di bawah rata-rata.

Hutapea dan Thoha (2012:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi, yaitu pengetahuan, kemampuan, dan perilaku individu seseorang. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang (khusus) yang digelutinya, seperti bahasa komputer.

Pengetahuan karyawan juga menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang memiliki pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun, bagi karyawan yang tidak memiliki pengetahuan yang cukup, mereka akan berhenti bekerja. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi lainnya akan dilakukan oleh tenaga kerja yang kurang berpengetahuan. Pemborosan ini akan meningkatkan biaya pencapaian tujuan organisasi. Atau dapat disimpulkan bahwa pegawai yang kurang berpengetahuan akan menurunkan efisiensi.

2.3.2 Aspek Kompetensi

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi adalah sebagai berikut (Gordon dalam Sutrisno, 2010):

- a. Pengetahuan, yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui bagaimana mengidentifikasi pembelajaran, dan

bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di organisasi.

- b. Comprehension (pemahaman), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang pegawai dalam melakukan pembelajaran harus memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
- c. Nilai (values), adalah standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya standar perilaku pegawai dalam menjalankan tugasnya (kejujuran, keterbukaan, demokrasi, dll)
- d. Kemampuan (skill), adalah sesuatu yang dimiliki oleh seorang individu untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada seorang pegawai. Misalnya standar perilaku pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
- e. Sikap adalah perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan kenaikan gaji.

Minat adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu tindakan.

Misalnya melakukan aktivitas kerja.

2.3.3 Tingkat Kompetensi SDM

Spencer dan Spencer (dalam Wibowo, 2010) mengklasifikasikan tiga tingkatan kompetensi, yaitu:

- a. *Alat Perilaku*

- *Pengetahuan* adalah informasi yang digunakan oleh orang-orang dalam bidang tertentu, misalnya untuk membedakan antara akuntan senior dan junior.
- *Keterampilan* adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu dengan baik. Misalnya, wawancara yang efektif, dan penerimaan pelamar yang baik.

b. *Atribut Gambar*

- *Peran Sosial* Ini adalah pola perilaku orang yang diperkuat oleh kelompok atau organisasi sosial. Contohnya adalah menjadi pemimpin atau pengikut, menjadi agen perubahan atau penentang perubahan.
- *Gambar diri* Ini adalah pandangan seseorang tentang dirinya sendiri, identitas, kepribadian, dan harga diri. Misalnya melihat dirinya sebagai developer atau manager di atas.

c. *Karakteristik pribadi*

- *karakteristik* adalah aspek khusus dari perilaku Misalnya, menjadi pendengar yang baik.

motif adalah apa yang mendorong perilaku seseorang di bidang tertentu (prestasi, kombinasi, kekuatan). Misalnya, ingin mempengaruhi perilaku orang lain demi kebaikan organisasi.

2.3.4 Dimensi Kompetensi Individu

Ada lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu (Moehariono, 2009:15) sebagai berikut:

- a. Tugas, yaitu keterampilan untuk melakukan tugas rutin sesuai dengan standar tempat kerja.
- b. Keterampilan manajemen tugas, yaitu keterampilan mengelola berbagai jenis tugas yang timbul dalam suatu pekerjaan.
- c. Keterampilan manajemen kontingensi, yaitu keterampilan untuk mengambil tindakan yang cepat dan tepat ketika masalah muncul di tempat kerja.
- d. Keterampilan bekerja sama (Job role environment skill), yaitu keterampilan untuk bekerja sama dan memelihara lingkungan kerja yang nyaman.
- e. Keterampilan Kemampuan beradaptasi (skill transfer), yaitu kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

Secara umum, kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik mendasar dari seorang individu yang memiliki hubungan sebab akibat dengan kriteria acuan, efektif dan berkinerja unggul di tempat kerja atau dalam situasi tertentu. Karakteristik dasar menunjukkan bahwa kompetensi harus bersifat mendasar dan mencakup kepribadian seseorang serta mampu memprediksi sikap seseorang dalam situasi dan aktivitas kerja tertentu. Hubungan kausal berarti efisiensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja (superior) seseorang, sedangkan kriteria yang digunakan sebagai acuan berarti efisiensi benar-benar akan memprediksi seseorang berbuat baik atau buruk, yang diukur dengan kriteria atau standar tertentu.

Pandangan efisiensi juga dikemukakan oleh Roger dalam Alimin, (2011: 39) yang memperkenalkan teori siklus pengembangan diri. Teori ini pada

hakikatnya memperkenalkan bahwa setiap sumber daya manusia yang berkembang dan maju tidak terlepas dari adanya tiga unsur yang saling berkaitan, yaitu unsur pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja.

Setiap sumber daya manusia yang memiliki pendidikan yang ditunjang dengan keterampilan merupakan sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia dengan keterampilan yang didukung oleh pengalaman kerja yang matang adalah sumber daya manusia yang cakap. Sumber daya manusia yang memiliki pengalaman kerja dengan penguasaan teknologi tinggi akan menjadi sumber daya manusia yang profesional.

Mengacu pada teori-teori tersebut di atas, perlu dicermati pentingnya kompetensi yang dimiliki oleh setiap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuannya sesuai dengan akses kompetensi yang dimiliki untuk peningkatan kinerja.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang meliputi tingkat pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kerja yang dimiliki yang memungkinkannya memberikan kinerja yang unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.

Sudirman (2009:12), memberikan ciri-ciri lain yang menandai karyawan produktif, yaitu: 1) cerdas dan mampu belajar dengan cepat; 2) kompetensi profesional; 3) memahami pekerjaan; 4) belajar dengan bijak, menggunakan logika, efisien, tidak mudah terjebak dalam pekerjaan; 5) selalu mencari perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti; 6) dianggap berharga oleh atasannya; 7) memiliki rekam jejak yang baik; 8) selalu memperbaiki diri.

Beberapa fitur tersebut di atas merupakan tolak ukur yang dapat digunakan untuk melihat kemampuan atau kompetensi seseorang di tempat kerja. Pada prinsipnya orang yang berkompoten di tempat kerja berarti mampu melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, mampu mencapai hasil, dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Dengan kata lain, kompetensi berkaitan erat dengan jenis dan gambaran pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai.

2.3.5. Penilaian Kompetensi

Penilaian kompetensi mengacu pada standar kompetensi jabatan pegawai yang mengasumsikan bahwa dalam memastikan pemahaman kompetensinya, standar kompetensi yang dipersyaratkan meliputi: pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang kesemuanya diyakini dapat mempengaruhi kinerja, yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah proses penyelenggaraan sistem pendidikan nasional yang bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa sebagai modal dasar pembangunan manusia Indonesia yang berkualitas. Pengetahuan adalah kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia berdasarkan tingkat pendidikan yang dimiliki, dan disiplin ilmu yang dimiliki, yang membentuk wawasan pengetahuan yang komprehensif dalam membentuk sikap dan karakter dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasan (2009) menyatakan bahwa pentingnya pengetahuan dalam meningkatkan sumber daya manusia sangat dibutuhkan. Sedangkan pengetahuan berkontribusi pada pemberdayaan organisasi atau pemberdayaan masyarakat. Pengetahuan tidak terlepas dari tiga unsur, yaitu: tingkat pendidikan yang Anda

miliki, latar belakang pendidikan yang Anda miliki, dan disiplin yang telah Anda lalui.

Pandangan ini memperjelas bahwa untuk meningkatkan efisiensi sumber daya manusia, diperlukan pendidikan tinggi dalam menyikapi dan memberikan solusi terhadap dinamika pekerjaan yang kini semakin kompetitif dan menuntut kompetensi.

Penempatan kerja dalam organisasi kerja sangat menekankan pada peran pendidikan yang dimainkan oleh setiap sumber daya manusia. Penilaian pengetahuan ditentukan oleh tingkat pendidikan yang diamati, latar belakang pendidikan yang memberi warna pada pandangan yang dimiliki dan disiplin ilmu yang diambil dalam mengembangkan bidang ilmu pengetahuan dan teknologi dari pendidikannya.

2. Keterampilan

Keterampilan adalah upaya untuk meningkatkan kinerja. Keterampilan diadakan sesuai jadwal pelaksanaan kegiatan dan memiliki bahan pembelajaran untuk kegiatan keterampilan yang dilakukan oleh organisasi.

Menurut Widya (2011:66) bahwa keterampilan adalah pengorganisasian kegiatan untuk memberikan pemahaman pengetahuan tentang kegiatan yang melaksanakan tugas dan fungsi bidang pekerjaan yang digelutinya. Keterampilan pada hakekatnya merupakan pengertian yang tidak dapat dipisahkan sebagai suatu hubungan yang saling mendukung, biasanya kegiatan pendidikan dan pelatihan juga diartikan sebagai kegiatan peningkatan, yang bertujuan untuk meningkatkan potensi pengetahuan, keahlian dan penguasaan dalam praktek pelaksanaan tugas dan fungsi satuan. Enhancement adalah kegiatan pengorganisasian yaitu

penyampaian materi, penguasaan materi, demonstrasi materi dan evaluasi materi yang dapat meningkatkan potensi seseorang.

Menurut Sudirman, peningkatan potensi dan efisiensi dapat dicapai jika pengambilan keputusan organisasi memberikan banyak kesempatan kepada setiap individu untuk menjalankan fungsi pelatihan dengan baik. Menurut Mulawarman, pentingnya keterampilan bagi karyawan adalah untuk meningkatkan potensi dan efisiensi dalam menghasilkan hasil kerja karyawan yang efektif dan efisien sebagai bagian dari dukungan untuk menciptakan produktivitas kerja bagi suatu organisasi.

Memahami pentingnya keterampilan dalam organisasi, yang merupakan alternatif bagi organisasi untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya dengan memberikan peluang kebijakan kepemimpinan untuk melibatkan karyawan dalam pelatihan keterampilan.

3. Sikap (Karakteristik Pribadi)

Menurut Wahid (2011) sikap adalah seseorang yang dapat merencanakan pekerjaan yang akan dilaksanakan, dapat mengembangkan dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana yang disusun secara bertanggung jawab, menyusun laporan atas pekerjaan yang dihasilkan, dapat melaksanakan pengembangan diri, disiplin dan kemandirian. . Selanjutnya menurut sifat pribadi adalah ciri-ciri dan kualitas seseorang yang dibawa ke tempat kerja seperti kejujuran, empati, stamina, dan lain-lain.

2.4. Performa kerja

Organisasi yang maju adalah organisasi yang mampu mencapai tujuan dan sasaran organisasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi yang

berhasil mencapai target seperti yang direncanakan sebelumnya, dapat juga disebut sebagai organisasi yang berkinerja baik.

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau kinerja aktual (actual performance atau kinerja yang dicapai seseorang). Pengertian Kinerja (job performance) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2009).

Kinerja adalah kemauan seseorang atau sekelompok orang untuk melaksanakan suatu kegiatan dan menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan (Rivai, 2010:15). Selanjutnya jika dikaitkan dengan kinerja sebagai kata benda (noun) karena salah satu masukannya adalah hasil dari sesuatu yang dilakukan (things done), pengertian kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang-orang dalam organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Alat untuk mengukur pencapaian kinerja organisasi adalah sejauh mana tujuan dan sasaran organisasi dapat menciptakan strategi untuk mencapai visi dan misi organisasi (Mulyadi dan Setiawan, 2010).

Mathis dan Jackson (2012), menetapkan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi pada organisasi meliputi:

1. jumlah keluaran
2. Kualitas keluaran

3. Periode keluaran
4. Kehadiran di tempat kerja
5. Sikap kooperatif

Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuannya. Pencapaian tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para aktor dalam organisasi menunjukkan kinerja yang baik. Kinerja individu (*individual performance*) dengan kinerja institusional (*institutional performance*) atau kinerja organisasi (*corporate performance*) sangat erat kaitannya. Dengan kata lain, jika kinerja karyawan (kinerja individu) baik, kemungkinan besar kinerja organisasi (kinerja perusahaan) juga baik. Kinerja seorang pegawai akan baik jika memiliki keterampilan yang tinggi, mau bekerja dengan gaji atau dibayar sesuai kesepakatan dan memiliki harapan untuk masa depan yang lebih baik (Prawirosentono, 2009).

Pekerjaan hampir selalu memiliki lebih dari satu kriteria atau dimensi pekerjaan. Kriteria pekerjaan adalah faktor terpenting dari apa yang dilakukan orang dalam pekerjaan mereka. Dalam arti tertentu, kriteria pekerjaan menggambarkan apa yang dilakukan orang dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu kriteria ini penting, kinerja individu dalam pekerjaan harus diukur, dibandingkan dengan standar yang ada, dan hasilnya dikomunikasikan kepada setiap karyawan (Mathis dan Jackson, 2012).

Kinerja dapat dilihat dari berbagai perspektif, tergantung pada tujuan masing-masing organisasi (misalnya, untuk keuntungan atau untuk kepuasan

pelanggan), dan juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri (misalnya, publik, swasta, bisnis, sosial atau agama. organisasi). Kinerja sering dikaitkan dengan tingkat produktivitas yang menunjukkan risiko input dan output dalam organisasi, bahkan dilihat dari perspektif kinerja dengan menekankan nilai efisiensi terkait dengan kualitas output yang dihasilkan oleh karyawan berdasarkan berapa banyak standar yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya (Gomes , 2009: 159- 160).

Hal senada dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2010), Kinerja pada hakekatnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang karyawan. Kinerja karyawan adalah apa yang mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi pada organisasi yang meliputi: a) kuantitas output, b) kualitas output, c) durasi output, d) kehadiran di tempat kerja, e) dan sikap kooperatif.

a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Untuk dapat melakukan perbaikan dan peningkatan prestasi kerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi, hal-hal yang paling penting perlu dipahami, termasuk faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berkaitan dengan kepuasan kerja dan tingkat penghargaan yang dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan kualitas individu tersebut. Dengan demikian, menurut model rekan (Donnelly, Gibson dan Ivancevich: 2010), lebih lanjut dinyatakan bahwa kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor: (a) harapan tentang penghargaan; (b) insentif; (c) kemampuan; kebutuhan dan

properti; (d) persepsi tugas; (e) penghargaan internal dan eksternal; (f) persepsi tingkat penghargaan dan kepuasan kerja. Dengan demikian, kinerja pada hakekatnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: (1) kemampuan, (2) keinginan, dan (3) lingkungan.

Menurut Simamora (dalam Mangkunegara, 2010: 14), disebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

a. Faktor individu terdiri dari:

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Latar Belakang
- 3) Demografi

b. Faktor psikologis yang terdiri dari:

- 1) Persepsi
- 2) Sikap
- 3) Kepribadian
- 4) Kaji
- 5) Motivasi

c. Faktor psikologis yang terdiri dari:

- 1) Sumber
- 2) Kepemimpinan
- 3) apresiasi
- 4) Struktur
- 5) Desain pekerjaan

Menurut A. Dale Timle (dalam Mangkunegara, 2010:15), faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (pembuangan) adalah faktor yang berhubungan dengan sifat seseorang. Misalnya kinerja seseorang baik karena kemampuannya yang tinggi dan seseorang adalah tipe yang rajin, sedangkan seseorang memiliki kinerja yang buruk karena orang tersebut memiliki kemampuan yang rendah dan orang tersebut tidak berusaha untuk meningkatkan kemampuannya. kinerja seseorang dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi menurut Mangkunegara (2009:67) adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2009:67) yang menyimpulkan bahwa:

- *Prestasi Manusia* = *Kemampuan + Motivasi*
- *Motivasi* = *Sikap + Situasi*
- *Kemampuan* = *Pengetahuan + Keterampilan*

Lebih lanjut dikatakan bahwa secara psikologis, kemampuan seorang pegawai terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan realitas (pengetahuan + keterampilan). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in the right place, the right man in the right workplace). Sedangkan motivasi terbentuk dari sikap

pekerja dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah suatu keadaan motivasi yang memotivasi pegawai yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi (job performance goals). Sikap mental adalah keadaan mental yang mendorong karyawan untuk berusaha mencapai kinerja yang maksimal. Sikap mental karyawan harus siap secara psikologis (mental, fisik, terarah, dan tidak langsung). Artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kinerja yang ingin dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Hasibuan (2010:160), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya pada keterampilan, usaha, dan kesempatan. Lebih lanjut dikatakan bahwa pencapaian ini merupakan kombinasi dari faktor-faktor penting, yaitu keterampilan, usaha, dan kesempatan. Jika ketiga faktor tersebut semakin baik, maka kinerja akan semakin tinggi. Hal ini dijelaskan sebagai berikut:

Kinerja = f (keterampilan, upaya, peluang

Kapabilitas adalah kemampuan untuk membangun dan atau mengimplementasikan suatu sistem dalam keterpaduan seluruh sumber daya (6 M) dan teknologi secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal.

Upaya (usaha) adalah kemauan, kesungguhan, dan semangat untuk mencapai kebutuhan, tujuan, harapan, dan penghargaan.

Kesempatan) adalah wewenang yang dimiliki oleh setiap pekerja dalam bekerja, memanfaatkan waktu, dan kesempatan untuk mencapai hasil tertentu.

Kinerja organisasi adalah tingkat pencapaian hasil untuk mewujudkan tujuan organisasi. Manajemen Kinerja adalah seluruh kegiatan yang dilakukan

untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja setiap individu dan kelompok kerja dalam organisasi. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal organisasi (Payaman 2010: 1).

Payaman (2010:3) lebih lanjut menyatakan bahwa kinerja organisasi adalah kombinasi atau kombinasi kinerja semua unit organisasi, yang sama dengan kinerja keseluruhan semua orang atau individu yang bekerja dalam organisasi. Dengan demikian, kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu dukungan organisasi, kemampuan manajemen, dan kinerja setiap orang yang bekerja dalam organisasi.

Dengan dukungan organisasi dan pelaksanaan fungsi manajemen, hal ini juga bertujuan untuk memfasilitasi, memfasilitasi dan memotivasi seluruh karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja secara optimal. Dengan demikian, kinerja setiap pegawai dipengaruhi oleh kompetensi individu yang bersangkutan, dukungan organisasional dan dukungan manajemen.

Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan menjadi 3 kelompok, yaitu kompetensi individu yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen (Payaman; 2010:10).

Berdasarkan pendapat Payaman di atas, kinerja dibagi menjadi kinerja perusahaan atau organisasi dan kinerja individu, sedangkan kinerja perusahaan atau organisasi merupakan gabungan dari kinerja individu atau kinerja kelompok. Baik kinerja organisasi maupun kinerja individu dipengaruhi oleh 3 faktor, yaitu: (1) kompetensi individu yang bersangkutan, (2) dukungan organisasi, dan (3) dukungan manajemen.

b. Evaluasi kinerja

Secara umum, orang-orang yang terlibat dalam manajemen sumber daya manusia setuju bahwa penilaian kinerja atau kinerja karyawan merupakan bagian penting dari keseluruhan proses kerja karyawan yang bersangkutan.

Penilaian kinerja adalah proses yang sistematis dan berkesinambungan untuk mengevaluasi keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana/program, kebijakan, tujuan, dan sasaran yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi, strategi instansi pemerintah. Proses ini bertujuan untuk mengevaluasi pencapaian setiap indikator kinerja agar dapat memberikan gambaran tentang keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran. Semua organisasi memiliki cara formal dan informal untuk mengevaluasi kinerja staf mereka. Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai prosedur yang meliputi; (1) menetapkan standar kerja, (2) evaluasi kinerja aktual pribadi dalam kaitannya dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi,

Penilaian kinerja adalah tentang kinerja dan akuntabilitas karyawan. Dalam dunia persaingan global, organisasi menuntut kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman perilaku mereka di masa depan. Penilaian kinerja pada prinsipnya mencakup berbagai aspek kualitatif dan kuantitatif pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja adalah salah satu fungsi dasar staf; kadang-kadang disebut sebagai teknik kinerja pekerjaan, penilaian karyawan, penilaian kinerja pekerjaan, penilaian karyawan, atau peringkat personel. Semua organisasi menilai atau

mengevaluasi kinerja dalam beberapa cara. Dalam organisasi kecil, penilaian ini mungkin bersifat informal. Dalam organisasi besar,

Untuk mengetahui efektifitas atau efisiensi kegiatan yang dilakukan oleh staf/ aparaturnya adalah dengan melakukan evaluasi melalui pendekatan administratif dengan melakukan perbandingan sebelum dan sesudah kegiatan dilaksanakan.

Menurut Payaman (2010:103) Penilaian Kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian kinerja seseorang atau sekelompok orang atau unit kerja dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang telah ditentukan.

Penilaian kinerja (PA) adalah proses menilai sejauh mana karyawan melakukan tugas mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikannya kepada karyawan (Jackson, 2009; 81).

Menurut Payaman (2010:106), penilaian kinerja organisasi bertujuan untuk mengetahui posisi dan tingkat pencapaian tujuan organisasi, terutama untuk mengetahui apakah ada keterlambatan atau penyimpangan sampai segera diperbaiki, sampai target atau tujuan dapat tercapai. Hasil penilaian kinerja organisasi juga digunakan untuk menyusun rencana kerja organisasi selanjutnya.

Menurut Abdurrahmat (2009:238), pentingnya penilaian kinerja yang dilakukan secara rasional dan objektif dapat dilihat paling tidak pada dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang mementingkan diri sendiri dan kepentingan organisasi.

Bagi karyawan, penilaian bertindak sebagai umpan balik atas berbagai hal seperti kemampuan, kelelahan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya berguna dalam menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karier organisasi. Keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, sistem penghargaan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia yang efektif.

1) Penilaian Kinerja Formal

Penilaian prestasi kerja harus dilakukan secara formal berdasarkan seperangkat kriteria yang ditentukan secara rasional dan diterapkan secara objektif dan sistematis. Hanya dengan demikian dua kepentingan utama yang disebutkan di atas dapat dipenuhi. Hal ini perlu ditegaskan karena tidak sedikit manajer yang menilai pelaksanaan penilaian kinerja formal oleh bagian personalia sebenarnya tidak perlu dan bahkan dipandang sebagai “gangguan” terhadap pelaksanaan kegiatan operasional. Artinya banyak manajer yang merasa cukup dengan menyampaikan penilaian kinerja karyawan bawahan kepada atasan langsung masing-masing karyawan dan penilaian dilakukan secara informal.

Manfaat mendasar dari penilaian kinerja yang sistematis adalah dapat menghasilkan informasi yang sangat berguna bagi para pengambil keputusan dan implementasinya pada isu-isu, seperti promosi, kenaikan gaji, PHK, dan transfer. Penilaian memberikan informasi awal yang diperlukan untuk menghindari keputusan mendadak jika keputusan dibuat. Jika keputusan diambil secara sistematis, maka proses rekrutmen tentunya tidak akan terlalu terpengaruh oleh

kejadian-kejadian yang baru saja terjadi atau oleh hal-hal yang telah dilupakan oleh ingatan evaluator. Manfaat lain dari pemikiran formal adalah dapat merangsang dan membimbing pengembangan karyawan. Sejumlah besar ingin tahu bagaimana pekerjaan mereka.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh usaha, motivasi dan kemampuan pegawai, serta kesempatan dan kejelasan tujuan kinerja yang diberikan organisasi kepada pegawai. Masing-masing faktor di atas memiliki peran tertentu yang dapat mempengaruhi upaya peningkatan produktivitas (Gomes, 2009).

Banyak organisasi mempromosikan kombinasi kinerja formal dan informal. Penilaian paling sering digunakan sebagai penilaian utama. Namun, penilaian informal sangat berguna untuk umpan balik kinerja yang paling sering. Penilaian informal tidak dapat menggantikan penilaian kinerja formal. Penilaian kinerja formal biasanya dilakukan selama periode waktu tertentu, biasanya sekali atau dua kali setahun. Penilaian formal paling sering dibutuhkan oleh organisasi untuk menilai kinerja karyawan (Simamora, 2010).

2) Penilaian Kinerja Informal

Penilaian kinerja dapat terjadi ketika penyedia merasa perlu untuk komunikasi. Misalnya, jika seorang karyawan secara konsisten memenuhi atau melampaui standar, penilaian kinerja informal mungkin diperlukan untuk mengakui fakta ini. Diskusi tentang kinerja dapat terjadi di berbagai tempat dalam organisasi, mulai dari kantor pengelola hingga kantin (Simamora, 2010: 417).

Atasan langsung karyawan yang dievaluasi tidak memiliki peran apapun dalam proses penilaian kinerja karyawan. Faktanya adalah, praktik umum yang

dilakukan oleh staf adalah bahwa atasan bertanggung jawab untuk membuat penilaian yang berkelanjutan dan informal. Namun, penilaian informal yang mereka lakukan harus memenuhi persyaratan objektivitas dan ketertiban berdasarkan pola dan kebijakan yang ditentukan untuk seluruh organisasi oleh departemen personalia (Siagian, 2012).

Penilaian diri karyawan atas prestasi kerja, terkadang menggunakan masalah dasar penilaian ini adalah bahwa karyawan atau karyawan mampu menilai diri mereka sendiri lebih tinggi daripada yang dinilai oleh tim penilai atau rekan formal. Tim penilai yang membutuhkan penilaian harus menyadari bahwa penilaian dan karyawan mereka dapat membuat perbedaan yang signifikan dari standar yang diadopsi secara formal. Jika karyawan tidak diharuskan untuk dievaluasi secara formal, mereka akan mengevaluasi sesuai dengan apa yang ada di pikiran mereka, dan biasanya nilai yang mereka berikan lebih tinggi dari standar evaluasi formal (Dessler, 2010; 2).

Dengan demikian jelaslah bahwa dalam mengevaluasi kinerja pegawai harus ada interaksi yang positif dan berkesinambungan antara pimpinan dengan bagian pegawai. Interaksi positif ini tidak hanya menjamin perlunya objektivitas dan dokumentasi yang menyeluruh, tetapi juga memuaskan karyawan yang dinilai yang pada gilirannya menumbuhkan loyalitas dan semangat kerja karena merasa mendapat perlakuan yang adil. Dapat dipahami bahwa perasaan diperlakukan secara adil adalah salah satu dasar paling mendasar dari manajemen sumber daya manusia dan oleh karena itu harus dipatuhi. Dalam praktiknya, interaksi positif ini

melibatkan tiga pihak, yaitu bagian staf, atasan langsung dan karyawan yang dievaluasi. Bentuk-bentuk interaksi adalah sebagai berikut:

c. Program Penilaian Kinerja

Penilai adalah atasan langsung dari bawahan yang harus dinilai, itulah sebabnya seseorang sering berhubungan dengan bawahan dan mengenalnya lebih baik.

Pengawas evaluator sering ditinjau dan disetujui oleh manajemen yang lebih tinggi, karena mereka mempertahankan kontrol hierarkis atas proses evaluasi. Semakin banyak keterlibatan dianggap perlu, semakin banyak proses evaluasi yang dapat dilakukan oleh satu atau lebih kelompok evaluator tergantung pada kebutuhan dan ketepatan serta apa yang diinginkan organisasi. Survei menunjukkan bahwa 15 hingga 18 persen organisasi bisnis menggunakan kelompok penilaian yang terdiri dari staf administrasi dan profesional, yang mungkin mencakup penyelia, rekan sejawat, dan bawahan. Tabel penilaian yang paling banyak digunakan adalah sistem semester dan tahunan. Karyawan baru seringkali dievaluasi oleh karyawan lama sebagai bentuk evaluasi informal (Flippo, 2012; 257-259).

Metode penilaian kinerja menurut Jackson (2009; 92-101) dapat dilakukan dengan cara a) Metode Penilaian Kategori oleh Manajer/pemimpin Organisasi; b) Metode perbandingan dilakukan dengan cara membandingkan kinerja pegawai dengan yang lain oleh pimpinan dengan memberikan evaluasi atau distribusi normal (mengevaluasi kinerja pegawai yang terdistribusi dalam lekukan

berbentuk lonceng); c) Metode naratif, yaitu evaluasi yang dilakukan secara tertulis oleh pimpinan atau manajer; d) Metode Objective/Behaviour dengan pendekatan penilaian perilaku dan skala perilaku; e) Metode MBO/Manajemen sesuai dengan tujuan spesialisasi dalam tujuan kinerja yang diharapkan dapat dicapai oleh individu dalam jangka waktu tertentu, yang ditentukan oleh manajer organisasi.

1) Persiapan Penilaian Pekerjaan

Pembentukan sistem penilaian kinerja yang baik sangat tergantung pada persiapan yang matang. Kematangan berarti memenuhi empat syarat, yaitu hubungan langsung dengan pekerjaan, kepraktisan, kejelasan standar dan adanya kriteria objektif. Sistem praktis adalah metode penilaian yang dipahami dan diterima oleh evaluator dan evaluasi. Artinya, sangat penting bagi kedua belah pihak untuk memiliki persepsi yang sama tentang aspek pekerjaan apa yang dievaluasi dan teknik evaluasi yang digunakan. Perbedaan persepsi mengetahui hal ini akan mengakibatkan perbedaan interpretasi terhadap hasil.

Aspek penting lainnya dari sistem penilaian kinerja adalah standar yang jelas. Tujuan utama dari adanya standar tersebut adalah untuk mengidentifikasi unsur-unsur penting dalam ketenagakerjaan. Standar merupakan tolak ukur bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Perlu ditegaskan bahwa penetapan standar tersebut bukanlah “buatan” tetapi berasal dari analisis pekerjaan yang harus dipahami dan diterima oleh karyawan sebelum dilaksanakan, bukan setelahnya. Untuk memiliki nilai yang tinggi, suatu standar juga harus memiliki nilai komparatif dalam arti dalam penerapannya harus dapat dijadikan sebagai alat

perbandingan antara kinerja seorang pegawai dengan pegawai lain yang melakukan pekerjaan sejenis (Siagian, 2012; 229). -230).

2) Langkah Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja terdiri dari tiga langkah; menentukan pekerjaan, mengevaluasi pekerjaan dan memberikan umpan balik. Mendefinisikan pekerjaan berarti memastikan bahwa Anda dan bawahan Anda bersama-sama menyetujui hasil yang diharapkan akan dicapai oleh karyawan bawahan dan standar yang dengannya kinerja mereka akan dievaluasi. Penilaian kinerja berarti membandingkan kinerja aktual karyawan bawahan dengan standar yang ditetapkan pada langkah pertama; ini biasanya memerlukan pertemuan umpan balik karena pada kesempatan ini kinerja dan kemajuan bawahan dibahas dan pada kesempatan ini kemungkinan rencana pengembangan yang diperlukan direncanakan (Dessler, 2010; 513).

Masalah yang menyebabkan kegagalan dalam penilaian kinerja adalah karena alasan paralel antara definisi pekerjaan, penilaian kinerja dan pemberian umpan balik. Beberapa pemikiran gagal karena bawahan tidak diberitahu sebelumnya tentang apa yang sebenarnya diharapkan dari mereka dalam hal kinerja yang baik. Penyebab kegagalan lainnya adalah masalah dengan bentuk atau prosedur yang digunakan untuk benar-benar mengevaluasi kinerja seorang supervisor yang lemah lembut, mungkin melebih-lebihkan semua bawahannya, misalnya, meskipun banyak yang sebenarnya tidak memuaskan. Masih ada masalah lain yang muncul selama umpan balik wawancara, termasuk argumen dan komunikasi yang buruk. Dengan demikian, mempertahankan penilaian yang

efektif dimulai dengan menentukan posisi dan standarnya (Dessler, 2010; 3). Standar beban kerja memudahkan pemberian tugas kerja secara adil. Manajemen harus dapat mengukur ketenagakerjaan untuk dapat menilai apakah karyawan berkinerja memadai atau tidak. Apakah karyawan bawahan sibuk atau menganggur seringkali merupakan ukuran efektivitas yang buruk. Karyawan yang sibuk mungkin melakukan hal-hal yang tidak perlu atau menghabiskan terlalu banyak waktu untuk melakukan beberapa tugas sehingga merugikan orang lain.

Selain itu, jika beban kerja yang adil dapat ditentukan, karyawan dapat diberikan cara untuk mendapatkan lebih dari upah dasar untuk pekerjaan itu. Idealnya manajemen harus menyesuaikan kuota dan standar dengan keadaan dan memberikan kredit khusus untuk pekerjaan yang diperlukan karena masalah yang tidak terduga (menghabiskan waktu dengan klien karena ketidaksempurnaan berkala misalnya) Manajemen umumnya menolak untuk menetapkan standar objektif atau ilmiah untuk pekerjaan kantor. Kami akan lebih memahami keengganan ini setelah melihat betapa sulitnya proses ini bahkan untuk pekerjaan produksi rutin. (Sayles, 2009; 400 dan 403).

d. Tujuan Penilaian Kinerja

Ada beberapa tujuan penting dari program penilaian Kinerja yang tidak dapat dicapai dengan metode lain. Tujuan utama dari sistem penilaian kinerja adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan otentik tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Semakin akurat dan tepat informasi yang

dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar nilainya bagi organisasi. Sementara semua organisasi memiliki tujuan utama yang mendasar ini untuk sistem penilaian kinerja mereka, ada banyak variasi dalam penggunaan khusus yang dibuat organisasi dari informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian mereka. Tujuan khusus tersebut dapat diklasifikasikan menjadi dua bagian utama, (1) evaluasi (evaluation) dan (2) pengembangan (ekspansi). Kedua tujuan tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain, tetapi memang secara tidak langsung berbeda dalam hal orientasi waktu, metode, dan peran atasan dan bawahan. Evaluasi untuk kedua tujuan tersebut harus dilakukan dalam konteks program konseling, perencanaan karir, penetapan tujuan dan pemantauan kinerja berkelanjutan (Simamora, 2010; 423).

Selain hal-hal tersebut di atas, Penilaian Kinerja dapat digunakan untuk a) penggunaan administratif berupa kompensasi, promosi, pemberhentian, pengurangan dan pemberhentian; b) untuk penggunaan pengembangan termasuk mengidentifikasi kekuatan, mengidentifikasi bidang perbaikan, perencanaan pengembangan dan perencanaan karir (Mathis dan Jackson, 2012).

Selanjutnya disampaikan pula bahwa proses penilaian dapat dilakukan di berbagai sumber yang diketahui penilaian 360°, antara lain dari: a) Dewan; b) Konsumen; c) Kolega; d) Bawahan atau; e) Penilaian diri. Jenis penilaian ini bertujuan untuk memperoleh berbagai penilaian yang berbeda yang diperoleh sesuai dengan perannya yang berbeda.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL STUDI

3.1 kerangka konseptual

Motivasi adalah kekuatan atau dorongan yang dimiliki seorang karyawan untuk bertindak (berperilaku) dengan cara tertentu. Kekuatan berupa kemauan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai dengan kemampuan masing-masing individu. Motivasi dirumuskan sebagai kemauan untuk melakukan usaha yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu. Menurut Rivai (2009) motivasi adalah jaringan sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai sesuatu yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi merupakan hasil dari sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal pada diri individu yang menyebabkan timbulnya semangat dan ketekunan dalam melakukan aktivitas tertentu.

Motivasi adalah kekuatan, internal dan eksternal, yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi merupakan salah satu peran yang harus dilakukan seorang pemimpin kepada bawahannya. Pemimpin memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang ditentukan, memberikan dukungan, membantu, dan mengarahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, seorang pemimpin harus memiliki cara yang tepat untuk memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi.

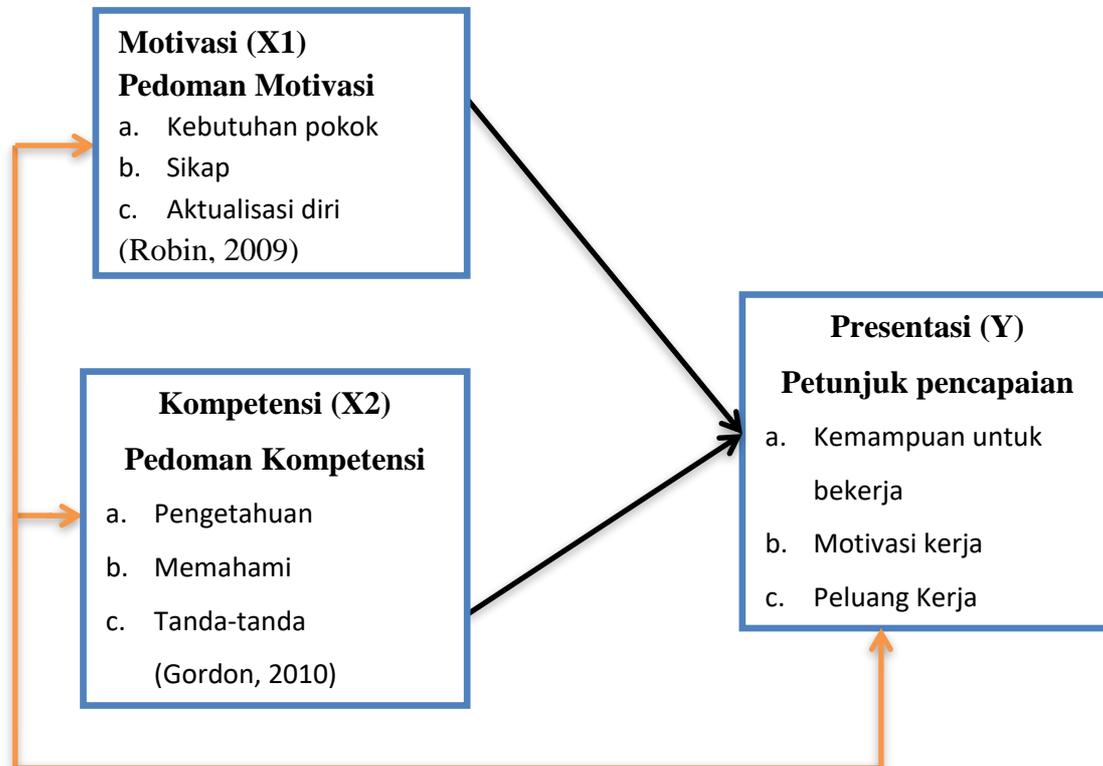
Variabel lain yang mempengaruhi kinerja ASN adalah efisiensi. Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi adalah kombinasi keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis terhadap keberhasilan dan kinerja suatu organisasi serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasi (Watson Wyatt dalam Ruky, 2009).

Salah satu aset utama yang dimiliki organisasi dalam mewujudkan keunggulan bersaing adalah sumber daya manusia yang merupakan elemen penting dalam organisasi. Sumber daya manusia yang unggul, handal dan terampil, pekerjaan yang dilakukan dapat mencapai hasil yang optimal. Untuk mencapai hasil yang optimal, organisasi memerlukan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Karyawan yang berkinerja tinggi akan bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya, berani mengambil risiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja dan berjuang untuk mewujudkan rencana tersebut. Manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah meningkatkan hubungan yang harmonis dalam mencapai tujuan organisasi, harapan jangka panjang dapat dikembangkan, budaya organisasi dapat terbentuk, mendapatkan calon pegawai untuk menjadi pemimpin organisasi, dan meningkatkan keuntungan organisasi.

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka, kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

Gambar 3.1. Kerangka Konsep Penelitian



3.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan kerangka konseptual di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Motivasi dan efisiensi kerja sebagian mempengaruhi kinerja ASN di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jeneponto.
2. Motivasi dan efisiensi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja ASN di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jeneponto.

3.3 Definisi Operasi Berubah

1. Motivasi adalah kekuatan atau dorongan yang ada dalam diri karyawan untuk

bertindak (berperilaku) dengan cara tertentu. Kekuatan berupa kemauan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai dengan kemampuan masing-masing individu. Variabel motivasi diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu: ekspektasi, apresiasi dan kinerja.

2. Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan tugas. Variabel kompetensi diukur dengan tiga indikator yaitu pengetahuan, pemahaman dan nilai.
3. Kinerja adalah hasil atau prestasi yang dicapai oleh seorang pegawai selama periode waktu tertentu. Variabel kinerja diukur dengan tiga indikator yaitu: kemampuan kerja, motivasi kerja dan kesempatan kerja.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Desain penelitian

Desain penelitian ini menggunakan studi survei yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama (Singarimbun, 2012). Survei adalah studi kuantitatif yang digunakan untuk memeriksa gejala perilaku suatu kelompok atau individu. Penelitian survei dapat digunakan untuk tujuan eksplorasi (eksploratif), deskriptif (deskriptif), dan penjas (explanatory), yaitu untuk menjelaskan hubungan sebab akibat dan menguji hipotesis, mengevaluasi, memprediksi atau memprediksi kejadian tertentu di masa depan, penelitian operasional dan pengembangan indikator. . sosial.

4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap pekerja berprestasi ASN di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jeneponto. Mengambil lokasi berdasarkan institusi yang diteliti oleh peneliti untuk memudahkan memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan. Periode penelitian direncanakan selama satu bulan, yaitu November hingga Desember 2019.

4.3. Populasi dan Sampel

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2010) adalah bidang generalisasi yang terdiri dari objek-objek atau subjek-subjek yang mempunyai besaran dan

karakteristik yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Kinerja ASN pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jeneponto sebanyak 101 pegawai. Sugiyono (2012) memberikan definisi bahwa sampel adalah sebagian kecil dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode random sampling yaitu random sampling dan diperoleh sampel sebanyak 101 karyawan.

4.4. Skala dan Data Pengukuran

Pengukuran data penelitian ini menggunakan skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden terhadap suatu objek (Nazir, 2009). Penggunaan skala likert karena pertimbangan sebagai berikut: (1) memiliki banyak fasilitas; (2) memiliki reliabilitas yang tinggi dalam memilah mata pelajaran berdasarkan persepsi; (3) fleksibel dibandingkan dengan teknik lain; (4) terjadi dalam berbagai situasi. Pengolahan data, skala likert termasuk dalam skala interval. Penentuan skala Likert dalam penelitian ini berkisar dari skala 1 sampai 5. Pedoman untuk mengukur semua variabel adalah menggunakan skala Likert 5 poin. mengkategorikan setiap jawaban dengan kriteria sebagai berikut: Sangat Baik/Sangat Setuju (skor 5); Baik/Setuju (skor 4); Cukup baik / Netral (skor 3); Tidak Setuju / Tidak Setuju (skor 2):

4.5. Pengujian Instrumen Penelitian

Kuesioner sebelum digunakan dalam pengumpulan data di lapangan, harus memenuhi dua uji instrumen, yaitu tingkat validitas dan reliabilitas. Pengujian instrumen dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi persyaratan alat ukur yang baik atau sesuai dengan standar metode penelitian. Mengingat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, maka keseriusan atau kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan merupakan unsur penting dalam penelitian ini. Keabsahan atau validitas data dari penelitian sosial sangat ditentukan oleh instrumen yang digunakan.

Instrumen dikatakan baik jika memenuhi tiga syarat utama, yaitu: (1) valid atau valid; (2) dapat diandalkan atau dapat dipercaya; dan (3) praktis (Cooper dan Sehindler., 2009). Jika alat ukur yang digunakan tidak valid atau tidak dapat diandalkan dan tidak dapat diandalkan atau tidak dapat diandalkan, maka hasil penelitian tidak akan mencerminkan keadaan yang sebenarnya. Oleh karena itu, untuk menguji angket sebagai instrumen penelitian digunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Dalam penelitian ini dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan tingkat validitas dan reliabilitas instrumen. Hasil analisis menunjukkan bahwa semua variabel penelitian valid berdasarkan nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 pada semua item pernyataan untuk setiap indikator. Kemudian nilai koefisien korelasi cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 menunjukkan bahwa semua variabel penelitian reliabel. Jika validitas dan reliabilitas kuesioner terpenuhi, maka pengumpulan data di lapangan sudah tepat.

4.5.1 Uji Validitas Instrumen (Uji Validitas)

Instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan valid jika dapat mengukur konstruk yang akan diukur dan dapat mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara konsisten. Validitas adalah ukuran yang berkaitan dengan tingkat ketelitian yang dicapai suatu indikator dalam mengukur konstruk yang akan diukur. Uji validitas adalah ketepatan skala pada alat ukur yang digunakan dengan tujuan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan, dalam hal ini pernyataan pada angket, sesuai dengan objek yang diukur. Alat ini dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika alat tersebut menjalankan fungsi pengukurannya.

Pengujian validitas instrumen adalah dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dengan skor total pada taraf signifikansi 95% atau = 0,05. Instrumen dikatakan valid memiliki nilai signifikansi korelasi 95% atau = 0,05 (Sugiono, 2010). Validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi product moment Pearson. Kriteria tes yang digunakan pada instrumen dikatakan valid jika nilai $r_{0,30}$ (memotong huruf 0f) (Sugiono, 2010).

4.5.2 Uji Reliabilitas Instrumen (Uji Reliabilitas)

Uji reliabilitas adalah uji reliabilitas yang bertujuan untuk mengetahui seberapa reliabel atau dapat dipercayanya suatu alat ukur. Keandalan berkaitan dengan perkiraan sejauh mana suatu alat ukur, jika dilihat dari stabilitas internal atau konsistensi suatu jawaban atau pernyataan jika pengamatan dilakukan secara berulang-ulang. Jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali dan hasil yang diperoleh cukup konsisten maka alat ukur tersebut dianggap reliabel (reliabilitas).

4.6. Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan survei dengan instrumen kuesioner yang dibagikan kepada responden. Proses yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data primer dengan metode survey melalui instrumen penelitian (kuesioner) dan wawancara, adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner sebagai instrumen utama dalam penelitian ini berisi sejumlah item pernyataan tertutup yang disusun berdasarkan hasil kajian teoritis dan empiris serta informasi yang diperoleh tentang objek penelitian. Setelah instrumen penelitian selesai, dilakukan penilaian terhadap validitas wajah dan isi, kalimat dan makna dari setiap pernyataan terlebih dahulu.
2. Data yang diperoleh dari keseluruhan penyebaran instrumen penelitian kemudian diperiksa, ditabulasi, disaring, dan dianalisis untuk menjawab dan membahas masalah yang diteliti dalam penelitian ini.
3. Wawancara langsung (interview) dilakukan sebagai pelengkap untuk memperoleh informasi yang mendalam tentang variabel penelitian dari responden penelitian yang telah ditentukan sebelumnya.

4.7. Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau menggambarkan motivasi kerja, dan kompetensi pencapaian ASN.

Teknik analisis data kuantitatif diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (multiple regression analysis). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas (X)

yang ditunjukkan oleh motivasi dan efisiensi terhadap variabel terikat (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja karyawan. Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

kamu = Kinerja karyawan

Sebuah = konstan

X1 = Motivasi kerja

X2 = Kompetensi

b1, b2, = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu : motivasi kerja (X1), dan kompetensi (X2), terhadap variabel yang berhubungan yaitu kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh motivasi (X1), motivasi kerja (X1), dan kompetensi (X2) terhadap variabel-variabel yang relevan yaitu kinerja pegawai (Y), secara simultan dilakukan uji-t.

a. Uji hipotesis pertama, kedua

Hipotesis akan diuji berdasarkan analisis yang dihasilkan dari model regresi berganda.

a) Ho artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b) Ha artinya variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

variabel terikat.

- c) Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan derajat bebas $(nk-1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel bebas. Meskipun t tabel ditentukan dengan melihat taraf signifikansi 5% dan $df = (n-1)$, demikian (Ghozali, 2009).

b. Uji hipotesis ketiga

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

- a) H_0 : artinya secara simultan variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b) H_a : artinya secara bersamaan variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan derajat bebas (k) dan $(nk-1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel bebas. Kemudian nilai F yang dihitung dirumuskan sebagai berikut.

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

Dimana:

R^2 = Petak R

tidak = Jumlah Data

k = Banyaknya variabel bebas

Meskipun tabel F ditentukan dengan melihat taraf signifikansi 5% dan $df = (n-1)$, maka (Ghozali, 2009).

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yaitu secara simultan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig. F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yaitu secara simultan variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Jumlah tenaga kerja atau SDM yang ditugaskan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jeneponto yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 101 orang.

Di bawah ini akan dijelaskan karakteristik umum responden menurut jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja responden yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jeneponto.

1. Jenis kelamin

Gender bukanlah ukuran bagi seorang karyawan dalam menentukan apakah dia bisa bekerja atau tidak. Namun yang terpenting adalah kemauan dan motivasi kerja karyawan itu sendiri. Kemungkinan yang terjadi adalah kesiapan kerja dan motivasi kerja pekerja laki-laki lebih tinggi dibandingkan pekerja perempuan.

Berdasarkan hasil penelitian responden diketahui bahwa setiap jenis kelamin terdiri dari 45 (62,5) laki-laki dan 27 (37,5%) perempuan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

Jadwal 1

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tidak.	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Manusia	45	62.5
2	gadis	27	37.5
jumlah		101	100

Sumber: Hasil pemrosesan data utama 2020

Berdasarkan Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa dari 101 responden dalam penelitian ini terdapat 45 (62,5%) responden laki-laki sedangkan sisanya 27 orang (37,5%) adalah responden perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki dalam penelitian ini lebih dominan. Komposisi seperti itu diharapkan memiliki efek positif pada kinerja karyawan karena responden pria lebih bebas untuk fokus pada kinerja staf tanpa harus memikirkan kegiatan rumah tangga.

2. Usia

Usia merupakan variabel yang akan menentukan tingkat produktivitas pegawai di suatu instansi. Dengan tingkat usia produktif maka akan mempengaruhi kinerja pegawai yang tentunya akan mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan. Untuk mengetahui usia responden dalam penelitian ini, maka karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini menurut usia dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Meja 2

Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Umur

Tidak.	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	21 - 30 Tahun	5	6.94
2	31 - 40 Tahun	38	52.78
3	41 - 50 Tahun	26	36.11
4	> 50 Tahun	3	4.17
jumlah		101	100

Sumber: Hasil pengolahan data primer, 2020

Dari Tabel 5 di atas terlihat bahwa dari 101 responden, 5 orang (6,94%) responden berusia antara 21 - 30 tahun, 38 (52,78%) responden berusia antara 31 - 40 tahun, 26 (36,11%) responden berusia antara 41-50 tahun dan 3 (4,17%) responden berusia di atas 50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi usia responden terkonsentrasi antara usia 31-50 tahun atau masih dalam kategori usia produktif. Faktor usia, sebagaimana dijelaskan di atas, merupakan identitas yang dapat menjadi indikatif

Mengetahui kemampuan fisik dan mental seseorang. Semakin tua seseorang maka semakin tinggi pula tingkat kematangan mentalnya dalam proses pencapaian tujuan yang diinginkan, pencapaian dan peningkatan kinerjanya karena masih ditunjang oleh kekuatan tenaga fisik yang mendukungnya untuk melakukan aktivitas klerikalnya.

3. Tingkat pendidikan

Tingkat kemampuan pegawai dapat dipengaruhi oleh pendidikan formal yang mereka terima. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan

seorang pegawai maka semakin tinggi pula kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi program kerja yang dibebankan kepadanya, maka dapat dikatakan bahwa pendidikan formal merupakan indikator yang dapat mengukur motivasi kerja Pegawai Dinas dan masyarakat. struktur karyawan. meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dengan baik. Untuk itu perlu diperhatikan penempatan pegawai yang harus disesuaikan dengan latar belakang pendidikan pegawai agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Untuk informasi lebih lanjut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3

Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tidak.	pendidikan	jumlah	Persentase (%)
1	S2	4	5.55
2	S1	43	59,101
3	sekolah Menengah	25	34.101
jumlah		101	100

Sumber: Hasil Utama Data Olahan, 2020

Pada Tabel 3 di atas, pada tingkat pendidikan responden Dinas Pekerjaan dan Tata Ruang Kabupaten Jenepono menunjukkan bahwa 4 orang (5,55%) adalah lulusan Magister (S2), 43 orang (59,101%) lulusan Magister (S1), dan karyawan dengan pendidikan sekolah menengah. sebanyak 25 (34,101%). Dengan demikian persentase terbesar responden pada tingkat pendidikan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jenepono memberikan kesan bahwa dalam proses

rekrutmen pegawai di lingkup Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jeneponto, sangat mendukung pegawai kinerja.

Selain itu, terdapat pekerja dengan pendidikan Strata Dua yang merupakan aset yang sangat baik dalam membimbing pekerja lainnya untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi sebagai wahana untuk meningkatkan kinerja Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Wilayah Kabupaten Jeneponto secara umum. Seiring dengan pelaksanaan otonomi daerah, pembangunan di segala bidang terutama pembangunan sumber daya manusia membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Persaingan pegawai menuntut profesionalisme kerja yang lebih tinggi dan keahlian yang memadai.

Tentunya karyawan tersebut didukung oleh tingkat pendidikan yang telah diperolehnya atau dengan kata lain latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan tersebut dapat mempengaruhi efisiensi dan kemampuan untuk melakukan tugas-tugas utama yang pada gilirannya sangat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan data pendidikan formal Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jeneponto saat ini sangat mendukung efisiensi dan motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai dan termasuk dalam kategori sangat mendukung.

4. Masa Kerja

Kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jeneponto juga dapat dipengaruhi oleh masa kerja. Masa kerja adalah

lamanya seseorang menjadi pegawai yang juga merupakan pengalaman kerja pegawai yang bersangkutan.

Masa kerja ini berkaitan dengan proses pembelajaran dengan jangka waktu tertentu sehingga setiap perangkat pembelajaran menjadi lebih efisien dan efektif dalam melaksanakan tugas dan belajar untuk mengembangkan diri. Dalam penelitian ini diasumsikan bahwa dalam jangka waktu tertentu setiap pekerja di lingkungan tertentu dapat belajar dari keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya, baik dirinya sendiri maupun orang lain. Dengan demikian, semakin lama masa kerja karyawan tentunya semakin besar peluang mereka untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik, begitu pula sebaliknya. Dengan masa kerja yang relatif panjang, diharapkan pengalaman, profesionalisme dan produktivitas karyawan akan semakin tinggi. Jika jangka waktu responden dirinci, dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4

Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tidak.	Masa kerja	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	<5 Tahun	6	8.33
2	5 - 10 Tahun	25	34.101
3	10 - 20 Tahun	37	51.39
4	> 20 Tahun	4	5.56
jumlah		101	100

Sumber: Hasil Utama Data Olahan, 2020

Data pada Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa dari 101 responden terdapat 6 (8,33%) karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, 25 orang

(34,101%) responden yang memiliki masa kerja 5 – 10 tahun, 37 (51,39%) responden yang memiliki masa kerja 10-20 tahun dan 4 orang (5,56%) responden yang memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun, hal ini menunjukkan bahwa komposisi masa kerja responden terkonsentrasi lebih dari 20 tahun. Keadaan ini akan sangat menguntungkan karena masa kerja yang relatif lama akan melahirkan tingkat berpikir dan kematangan berpikir dalam proses peningkatan kualitas kerja atau kinerja.

Selain itu, dengan masa kerja responden lebih dari 20 tahun, dapat diasumsikan bahwa responden tersebut memiliki banyak pengalaman kerja sehingga sangat memudahkan responden dalam menyelesaikan tugas sehari-hari. Namun dalam banyak kasus, masa kerja pegawai yang lama bukan merupakan jaminan bahwa kemampuannya baik dan dapat meningkatkan motivasinya serta mampu menyelesaikan tugas sesuai bidangnya masing-masing.

5.2 Deskripsi Data Hasil Penelitian

Gambaran umum data penelitian memberikan gambaran tentang sebaran data dalam bentuk tabel frekuensi, pengukuran konsentrasi dan pengukuran hamburan. Hasil perhitungan statistik deskriptif selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran. Masing-masing variabel dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Motivasi

Deskripsi motivasi berdasarkan 3 indikator yang disampaikan kepada responden. Tanggapan responden terhadap 3 indikator motivasi dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5
Deskripsi Motivasi Responden

Bimbingan		Kriteria penilaian					Jumlah	Rata-rata
		Sangat tinggi	Tinggi	Medium	Rendah	Sangat rendah		
<i>Pemenuhan</i> (X1_1)	X1_11	12 (16,7%)	82 (73,6%)	7 (9,7%)	0	0	101 (100%)	4.07
	X1_12	23 (31,9%)	42 (58,3%)	7 (9,7%)	0	0	101 (100%)	4.22
	X1_13	8 (11,1%)	80 (70,8%)	13 (18,1%)	0	0	101 (100%)	3.93
Rata-rata								4.07
Sikap (X1_2)	X1_21	13 (18,1%)	86 (79,2%)	2 (2,8%)	0	0	101 (100%)	4.15
	X1_22	7 (9,7%)	90 (84,7%)	4 (5,6%)	0	0	101 (100%)	4.04
	X1_23	23 (31,9%)	65 (50,0%)	13 (18,1%)	0	0	101 (100%)	4.14
Rata-rata								4.11
Self-Update (X1_3)	X1_31	18 (25,0%)	56 (65,3%)	7 (9,7%)	0	0	101 (100%)	4.15
	X1_32	12 (16,7%)	82 (73,6%)	7 (9,7%)	0	0	101 (100%)	4.07
	X1_33	18 (25,0%)	78 (68,1%)	5 (6,9%)	0	0	101 (100%)	4.18
Rata-rata								4.13
Motivasi Rata-Rata								4.11

Berdasarkan tabel di atas, motivasi dapat dikategorikan dalam kategori tinggi dengan rata-rata 4,11. Hal ini didukung oleh indikator kebutuhan dengan rata-rata 4,07, sikap diterima dengan rata-rata 4,11 dan aktualisasi diri dengan rata-rata 4,13.

2. Kompetensi

Uraian kompetensi berdasarkan 3 indikator yang direkomendasikan kepada responden. Persepsi responden terhadap 3 indikator kompetensi dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6

Deskripsi Kompetensi Responden

Bimbingan		Kriteria penilaian					Jumlah	Rata-rata
		Sangat tinggi	Tinggi	Medium	Rendah	Sangat rendah		
Pengetahuan (X2_1)	X2_11	17 (23,6%)	81 (101,2%)	3 (4,2%)	0	0	101 (100%)	4.19
	X2_12	12 (16,7%)	87 (80,6%)	2 (2,8%)	5 (6,9%)	0	101 (100%)	4.14
	X2_13	17 (23,6%)	82 (73,6%)	2 (2,8%)	0	0	101 (100%)	4.21
Rata-rata								4.18
memahami (X2_2)	X2_21	9 (12,5%)	79 (69,4%)	13 (18,1%)	0	0	101 (100%)	3.94
	X2_22	13 (18,1%)	56 (65,3%)	12 (16,7%)	0	0	101 (100%)	4.01
	X2_23	15 (20,8%)	56 (65,3%)	10 (13,9%)	0	0	101 (100%)	4.07
Rata-rata								4.01
Tanda-tanda (X2_3)	X2_31	24 (33,3%)	73 (61,1%)	4 (5,6%)	0	0	101 (100%)	4.28
	X2_32	15 (20,8%)	81 (101,2%)	5 (6,9%)	0	0	101 (100%)	4.14
	X2_33	15 (20,8%)	82 (73,6%)	4 (5,6%)	0	0	101 (100%)	4.15
Rata-rata								4.19
Kompetensi Rata-rata								4.13

Berdasarkan tabel di atas, efisiensi dapat dikategorikan dalam kategori tinggi dengan rata-rata 4,13. Hal ini didukung oleh indikator kompetensi berupa fokus pada tujuan organisasi dengan rata-rata 4,18, positif dengan rata-rata 4,01 dan bertindak cepat dengan rata-rata 4,19.

3. Kinerja

Deskripsi kinerja pegawai berdasarkan 3 indikator yang disampaikan kepada responden. Tanggapan responden terhadap 3 indikator kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini:

Tabel 7
Deskripsi Kinerja Responden

Bimbingan		Kriteria penilaian					Jumlah	Rata-rata
		Sangat tinggi	Tinggi	Medium	Rendah	Sangat rendah		
Kemampuan kerja (Y_1)	Y_11	8 (11,1%)	53 (61,1%)	19 (26,4%)	1 (1,4%)	0	101 (100%)	4.17
	Y_12	5 (6,9%)	78 (68,1%)	18 (25,0%)	0	0	101 (100%)	4.14
	Y_13	15 (20,8%)	62 (45,8%)	14 (19,4%)	10 (13,9%)	0	101 (100%)	4.15
Rata-rata								4.15
Motivasi kerja (Y_2)	Y_21	10 (13,9%)	57 (38,9%)	30 (41,7%)	4 (5,6%)	0	101 (100%)	3.99
	Y_22	6 (8,3%)	68 (54,2%)	23 (31,9%)	4 (5,6%)	0	101 (100%)	3.99
	Y_23	7 (9,7%)	72 (59,7%)	18 (25,0%)	4 (5,6%)	0	101 (100%)	4.17
Rata-rata								4.05
Peluang kerja (Y_3)	Y_31	13 (18,1%)	367 (52,8%)	16 (22,2%)	5 (6,9%)	0	101 (100%)	4.22
	Y_32	14 (19,4%)	60 (43,1%)	20 (27,8%)	7 (9,7%)	0	101 (100%)	4.13
	Y_33	6 (8,3%)	76 (63,9%)	15 (20,6%)	5 (6,9%)	0	101 (100%)	4.18
Rata-rata								4.18
Kinerja Rata-rata								4.13

Berdasarkan tabel di atas, kinerja karyawan dapat dikategorikan dalam kategori tinggi dengan rata-rata 4,13. Hal ini didukung oleh indikator kinerja berupa kemampuan kerja dengan rata-rata 4,15, motivasi kerja dengan rata-rata 4,05 dan kesempatan kerja dengan rata-rata 4,18.

5.3 Pengujian Kualitas Data

a. Uji validitas

1) Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi (X1)

Dari instrumen yang diuji, koefisien korelasi ditentukan dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-22), ternyata semua

item instrumen dinyatakan valid ($\text{sig.rhit} < \alpha 0,05$) atau r hitung $> 0,30$, nilai r hitung antara $0,330 - 0,584$, dengan hasil lengkap sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Tidak.	r terpapar	Sig	meja r	catatan:
1	0,362	0,000	0,30	Berlaku
2	0,362	0,000	0,30	Berlaku
3	0,018	0,000	0,30	Berlaku
4	0,033	0,000	0,30	Berlaku
5	0,302	0,000	0,30	Berlaku
6	0,407	0,000	0,30	Berlaku
7	0,358	0,000	0,30	Berlaku
8	0,324	0,000	0,30	Berlaku
9	0,290	0,000	0,30	Berlaku

Sumber: Data Kunci yang Diproses, 2020

2) Hasil uji validitas instrumen variabel kompetensi (X2)

Dari 9 instrumen yang diuji, koefisien korelasi ditentukan dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-22), ternyata semua item instrumen dinyatakan valid ($\text{sig.rhit} < \alpha 0,05$) atau r hitung $> 0,30$, dengan hasil lengkap sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2)

Tidak.	r terpapar	Sig	meja r	catatan:
1	0,487	0,000	0,30	Berlaku
2	0,427	0,000	0,30	Berlaku
3	0,427	0,000	0,30	Berlaku
4	0,679	0,000	0,30	Berlaku
5	0,564	0,000	0,30	Berlaku
6	0,511	0,000	0,30	Berlaku

7	0,439	0,000	0,30	Berlaku
8	0,377	0,000	0,30	Berlaku
9	0,512	0,000	0,30	Berlaku

Sumber: Data Kunci yang Diproses, 2020

3) Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan instrumen yang diuji, koefisien korelasi ditentukan dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-22), ternyata semua item instrumen dinyatakan valid ($\text{sig.rhit} < \alpha 0,05$) atau $r \text{ hitung} > 0,30$, nilai r hitung antara 0,574-0,703, dengan hasil lengkap sebagai berikut:

Tabel 10
Variabel Kinerja (Y) Hasil Uji Validitas

Tidak.	r terpapar	Sig	meja r	catatan:
1	0,444	0,000	0,30	Berlaku
2	0,444	0,027	0,30	Berlaku
3	0,465	0,000	0,30	Berlaku
4	0,491	0,000	0,30	Berlaku
5	0,446	0,000	0,30	Berlaku
6	0,510	0,000	0,30	Berlaku
7	0,420	0,000	0,30	Berlaku
8	0,487	0,000	0,30	Berlaku
9	0,487	0,000	0,30	Berlaku

Sumber: Data Kunci yang Diproses, 2020

b. Tes kepercayaan

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Semua instrumen dikatakan reliabel atau memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi, jika instrumen tersebut memberikan hasil yang konsisten. Artinya instrumen dikatakan reliabel jika diujikan pada mata pelajaran lain dan di lain waktu akan mendapatkan hasil yang sama. Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 11 berikut ini:

Tabel 11
Hasil Uji Reliabilitas

Barang	Variabel	Posisi Alpha Crombach	catatan:
1	Motivasi Kerja (X1)	0,723	Bisa dipercaya
2	Kompetensi (X2)	0,674	Bisa dipercaya
3	Presentasi (X3)	0,728	Bisa dipercaya

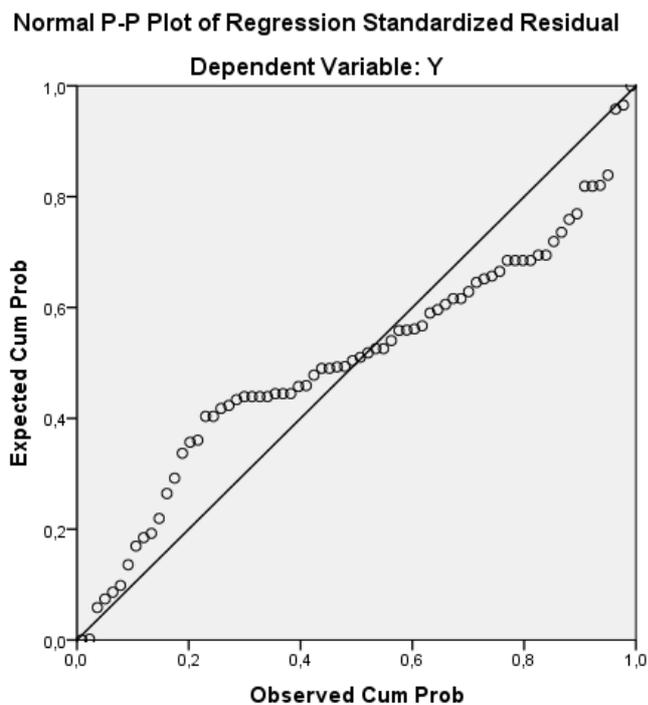
Sumber: Data Kunci yang Diproses, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas masing-masing variabel dengan menggunakan Program SPSS Versi 22, hal ini menunjukkan bahwa semua variabel reliabel, karena nilai α lebih dari 0,50.

c. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel diffuser atau residu berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi normal atau hampir tidak ada. Cara mendeteksi normalitas dilakukan dengan metode analisis grafis. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan data yang diamati dengan distribusi yang mendekati distribusi normal (Ghozali, 2006). Uji normalitas data dapat dilihat pada Gambar 5.1.

Gambar 5.1
Uji Normalitas Data



Dengan melihat tampilan grafik P-Plot Normal dapat disimpulkan bahwa pola sebaran data hampir normal. Hal ini terlihat dari pembagian titik-titik pada grafik yang mendekati garis diagonal.

5.4 Pengujian hipotesis

1. Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 12
Hasil Regresi Berganda

Model	B	T	P (tanda)
Konstan	0,549	3,453	0,25
Motivasi kerja (X1)	0,432	6.800	0,000
Kompetensi (X2)	0,701	5.336	0,000

Sumber: Data diproses, 2020

Dari tabel di atas, persamaan regresi

$$= 0,549 + 0,432 X1 + 0,701 X2$$

Persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Rumusan regresi linier berganda di atas memperoleh nilai tetap sebesar 0,549 yang artinya apabila skor tersebut meliputi motivasi dan efisiensi nilai tersebut tetap, maka kinerja Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jeneponto memiliki nilai sebesar 0,549.
2. Nilai koefisien regresi motivasi (X1) 0,432 artinya terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jeneponto sebesar 0,432 sehingga apabila skor motivasi meningkat sebesar 1 poin maka akan diikuti oleh peningkatan skor kinerja pegawai pada Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Kabupaten Jeneponto sebanyak 0,432 poin.
3. Nilai koefisien regresi kompetensi (X2) 0,701 artinya terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Jeneponto 0,701 sehingga jika skor kompetensi meningkat 1 poin maka akan diikuti oleh peningkatan skor kinerja karyawan. Ruang. Kabupaten Jeneponto sebanyak 0,204 poin.

2. Statistik Uji

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan statistik t dan statistik F. Uji statistik t digunakan untuk menguji sebagian, yaitu setiap variabel bebas berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat pada tingkat kepentingan = 5 persen. Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan, yaitu apakah variabel independen (motivasi kerja dan kompetensi) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap prestasi kerja dengan tingkat signifikan = 5 persen.

a. Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel 14 pengujian serentak (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja dan kompetensi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja.

Tabel 13

Hasil tes

ANOVA

Model	Jumlah kompartemen	df	Rata-rata Persegi	F	Tanda tangan.
1 Regresi	73.065	2	36.533	50.641	,000b
Sisanya	70.697	98	,721		
Jumlah	143.762	100			

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 13 nilai statistik F sebesar 50,2641 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat diketahui bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jeneponto.

b. Uji T (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (motivasi kerja dan kompetensi) yang berpengaruh signifikan atau tidak terhadap prestasi kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jeneponto pada taraf signifikan = 5 persen secara terpisah atau sebagian. Berikut adalah hasil uji hipotesis uji-t:

Tabel 14
Hasil Uji Sebagian

Model	B	T	P (tanda)
Konstan	0,549	3,453	0,25
Motivasi kerja (X1)	0,432	6.800	0,000
Kompetensi (X2)	0,701	5.336	0,000

Berdasarkan tabel 14 di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jeneponto berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan H1 diterima yang artinya motivasi berpengaruh positif terhadap pekerjaan kinerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Perencanaan Ruang Wilayah Kabupaten Jeneponto.
- 2) Pengaruh efisiensi terhadap prestasi kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jeneponto.

3. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel bebas menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat (Ghozali, 2006). Menurut para ahli dalam Ghozali (2006), disarankan untuk menggunakan nilai R^2 yang disesuaikan untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variabel independennya. Hal ini karena nilai R^2 yang disesuaikan dapat bertambah atau berkurang jika satu variabel bebas ditambahkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi koefisien (R^2) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jeneponto dapat dilihat pada Tabel 16 berikut ini:

Tabel 15
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Ringkasan Modelb				
Model	R	Petak R	Kuadrat R sejajar	Std. Kesalahan Anggaran
1	.713	.508	.498	0,12506

Berdasarkan output SPSS pada tabel 15 di atas terlihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,713 yang berarti koefisien determinasi pengaruh motivasi (X1), dan kompetensi (X2), dalam pekerjaan kinerja (Y) sebesar 0,713 atau 71,3% varians kinerja (Y) dipengaruhi oleh motivasi (X1), dan efisiensi (X2). Sedangkan 29,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

5.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dan Penataan Ruang Kabupaten Jeneponto berada pada kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah mampu menunjukkan profesionalismenya dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan atau pimpinannya.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jeneponto.

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Dari analisis data menggunakan program SPSS 22 menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Okky Setiawan (2009) dengan judul “Pengaruh pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada industri pemasaran di Perum Unit I Jawa Tengah” , hasil analisis berganda menyimpulkan bahwa pelatihan, kompensasi, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja tim. Variabel pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh paling kuat terhadap prestasi kerja sebesar 61,8%, variabel pelatihan, kompensasi dan motivasi berpengaruh 66,3% terhadap prestasi kerja sedangkan 33,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil motivasi umumnya dinilai oleh perilaku yang ditunjukkan, jumlah usaha yang dikeluarkan, atau strategi yang dipilih yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas. Upaya nyata adalah hasil dari motivasi yang

terkait dengan perilaku langsung. Perilaku dipengaruhi oleh masukan dari individu, faktor konteks kerja dan motivasi; Kinerja juga mencerminkan standar eksternal yang biasanya ditetapkan oleh organisasi dan dievaluasi oleh manajer.

Motivasi merupakan salah satu peran yang harus dilakukan seorang pemimpin kepada bawahannya. Pemimpin memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan. Pemimpin memberikan dukungan, membantu dan mengarahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seorang pemimpin harus memiliki cara yang tepat untuk memotivasi karyawannya, dan berusaha lebih jauh untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, dalam Teori Tujuan (Suprihanto, 1987) disebutkan bahwa produktivitas atau prestasi seseorang tergantung pada motivasi seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya, dan sebaliknya semakin rendah motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan maka semakin rendah pula tingkat produktivitasnya.

Motivasi kerja yang tinggi ditandai dengan semangat atau keaktifan pegawai dalam melaksanakan tugas. Motivasi menyangkut perilaku manusia dimana motivasi kerja hanya dapat terwujud jika faktor pendorongnya dipahami. Motivasi dan produktivitas atau prestasi kerja mempunyai hubungan yang sangat erat, keduanya sulit ditentukan variabel yang mempengaruhi dan mempengaruhi. Armstrong (1998) menjelaskan bahwa peningkatan motivasi dapat menghasilkan lebih banyak usaha yang ditunjukkan dalam bentuk prestasi kerja.

Tujuan utama dari motivasi adalah untuk menciptakan semangat, keyakinan yang kuat dalam bekerja. Sesuatu dilakukan Karena ada motivasi akan membuat orang senang melakukannya, merasa dihargai atau diakui, dan bekerja keras. Orang yang termotivasi diukur dengan bekerja sesuai standar, mudah diajak bekerja sama, merasa nyaman, bekerja keras, sedikit pengawasan dan semangat juang yang tinggi.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi

Kompetensi tenaga kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jenepono termasuk dalam kategori tinggi yang menunjukkan bahwa kompetensi tenaga kerja masih perlu ditingkatkan. Kompetensi karyawan diperoleh melalui pendidikan, keterampilan dan pengalaman. Hasil yang diperoleh sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuharty (2004) yang menemukan bahwa faktor yang terdiri dari keterampilan, pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia. Hal yang sama dilakukan oleh Asniwati (2004) yang menemukan bahwa efisiensi, pengalaman kerja, keterampilan dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh yang dominan adalah pengalaman kerja.

Pendidikan pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jenepono rata-rata sarjana (S1) yang menunjukkan kemampuan dari segi keilmuan tinggi. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Nasution (1996; 10) bahwa pendidikan berkaitan dengan pengembangan dan perubahan perilaku terdidik. Pendidikan berkaitan dengan penyebaran pengetahuan, sikap, keyakinan, keterampilan, dan aspek perilaku lainnya kepada generasi muda.

Disebutkan pula bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula tingkat pengetahuan seseorang.

Sementara itu, keterampilan pegawai juga termasuk dalam kategori tinggi, hal ini disebabkan pegawai sering diikutsertakan dalam pelatihan baik lokal maupun nasional. Kebijakan pimpinan untuk mempersiapkan/mendorong pegawai untuk mengikuti pelatihan merupakan langkah yang sangat tepat untuk meningkatkan efektifitas kerja pegawai. Meskipun pengalaman pegawai pada umumnya cukup berpengalaman dalam bidang pekerjaannya sehingga sudah memiliki pemahaman yang baik terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Berdasarkan Siagian (1998: 238), bahwa ada manfaat dari pelaksanaan program pelatihan, yaitu: peningkatan produktivitas kerja organisasi secara keseluruhan, menciptakan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan dan terjadinya pengambilan keputusan yang lebih cepat dan akurat. proses. Pelatihan ini mencakup kesempatan belajar, tidak terbatas pada upaya peningkatan kinerja karyawan dalam pekerjaannya saat ini, tetapi juga memiliki cakupan yang lebih luas.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil kajian dan pembahasan tersebut di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial motivasi dan efisiensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jeneponto. Artinya, peningkatan motivasi dan efisiensi dapat meningkatkan kinerja pegawai
2. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) dan kompetensi (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y), yang berarti bahwa peningkatan motivasi dan kompetensi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 93,7%.
3. Beberapa menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin besar motivasi maka semakin tinggi kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Jeneponto.

B. Saran

1. Kebutuhan untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka melalui sikap terhadap pekerjaan, persyaratan prestasi dan pemenuhan kebutuhan karyawan.
2. Perlu peningkatan efisiensi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya di masa yang akan datang.

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	101	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	101	100,0

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

Cronbach's Alpha	N of Items
,723	9

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	32,17	2,841	,362	,330
P2	32,17	2,841	,362	,330
P3	32,15	3,308	,018	,447
P4	31,73	3,318	,033	,476
P5	32,39	3,859	,302	,584
P6	31,93	2,765	,407	,311
P7	31,28	2,642	,358	,311
P8	32,06	2,556	,324	,318
P9	32,05	2,628	,290	,337

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	101	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	101	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,674	9

Item-Total Statistics

Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
32,10	4,850	,487	,702
32,75	4,228	,427	,631
32,75	4,228	,427	,631
32,21	3,806	,679	,574
32,48	3,492	,564	,588
32,34	4,026	,511	,610
32,37	5,074	,439	,698
32,97	4,269	,377	,641
32,40	5,182	,512	,703

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	101	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	101	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,728	9

Item-Total Statistics

Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
33,11	1,258	,444	,483
33,11	1,258	,444	,483
33,24	1,843	,465	,316
32,95	2,188	,491	,381
33,32	2,399	,446	,457
33,10	1,990	,510	,335
32,41	1,824	,420	,370
32,86	1,441	,487	,459
32,86	1,441	,487	,459

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	13,23	1,199	101
X1	12,58	1,388	101
X2	11,90	,671	101

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1,000	,604	,526
	X1	,604	1,000	,267
	X2	,526	,267	1,000
Sig. (1-tailed)	Y	.	,000	,000
	X1	,000	.	,003
	X2	,000	,003	.
N	Y	101	101	101
	X1	101	101	101
	X2	101	101	101

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,713	,508	,498	,849	,508	50,641

Model Summary^b

Model	Change Statistics		
	df1	df2	Sig. F Change
1	2	98	,000

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73,065	2	36,533	50,641	,000 ^b
	Residual	70,697	98	,721		
	Total	143,762	100			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,549	1,557		,3453	,025
	X1	,432	,064	,500	6,800	,000
	X2	,701	,131	,392	5,336	,000

Coefficients^a

Model		95,0% Confidence Interval for B	
		Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	3,638	2,540
	X1	,306	,558
	X2	,440	,962

a. Dependent Variable: Y

Coefficient Correlations^a

Model		X2	X1
1	Correlations		
		X2	,267
		X1	,267
	Covariances		
		X2	,002
		X1	,004

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

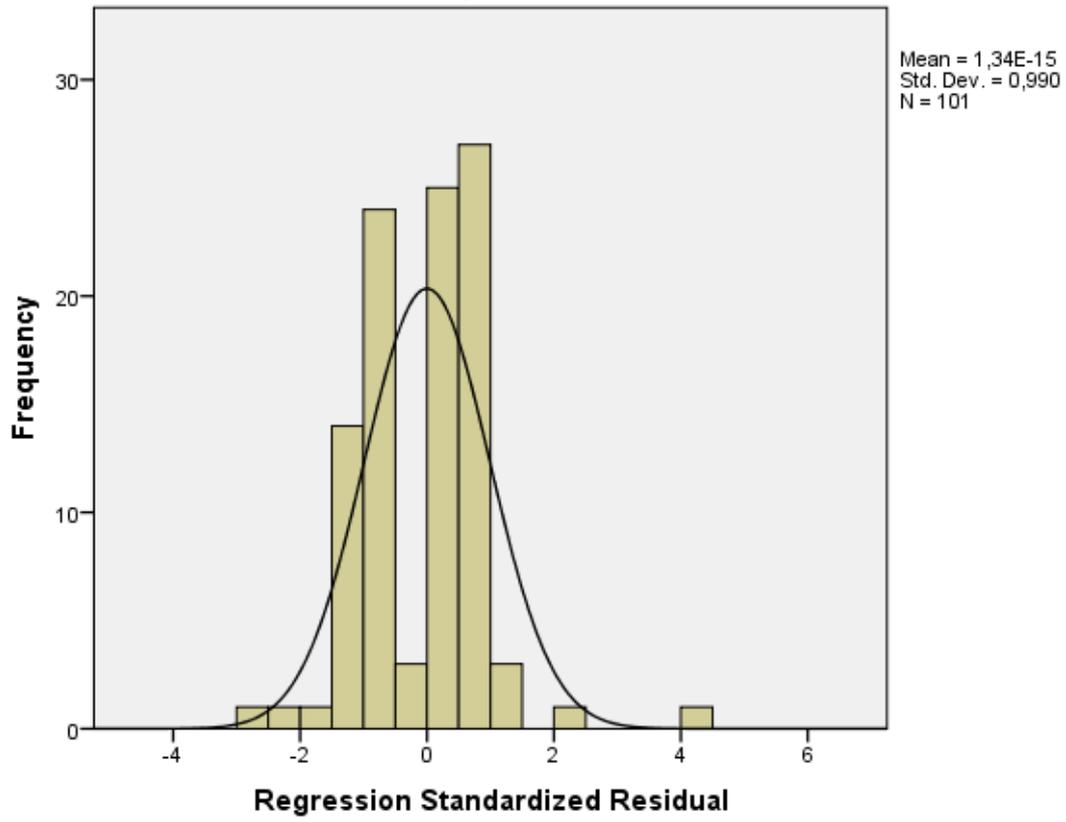
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	11,48	15,04	13,23	,855	101
Std. Predicted Value	2,044	2,122	,000	1,000	101
Standard Error of Predicted Value	,088	,246	,140	,043	101
Adjusted Predicted Value	11,29	15,16	13,22	,859	101
Residual	2,477	3,520	,000	,841	101
Std. Residual	2,916	4,144	,000	,990	101
Stud. Residual	2,932	4,257	,004	1,008	101
Deleted Residual	2,504	3,714	,007	,871	101
Stud. Deleted Residual	3,054	4,691	,007	1,034	101
Mahal. Distance	,095	7,426	1,980	1,730	101
Cook's Distance	,000	,333	,012	,036	101
Centered Leverage Value	,001	,074	,020	,017	101

a. Dependent Variable: Y

Charts

Histogram

Dependent Variable: Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y

