

DETERMINAN KARAKTERISTIK KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KELURAHAN SE-KECAMATAN KOTA TERNATE SELATAN

Nasrun Nasir

020410061

Program Studi Manajemen Universitas Khairun Ternate

Email : *Nhas Stengko@yahoo.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui determinan karakteristik kompetensi yang terdiri dari lima sub-variabel yaitu, variabel motif (X1), sifat bawaan (X2), konsep diri (X3), pengetahuan (X4) dan keterampilan (X5) terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Kota Ternate Selatan, yakni sebanyak 46 pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, dengan menggunakan bantuan SPSS for windows versi 16.0.

Hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa dari kelima hipotesis yang diajukan semuanya diterima, yang mempunyai arti bahwa baik secara parsial maupun simultan variabel Karakteristik Kompetensi yang terdiri dari lima subvariabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Kota Ternate Selatan. Hal ini di tunjukkan dengan nilai R Square (R²) sebesar 50.8% artinya Karakteristik Kompetensi mempengaruhi kinerja 50.8% dan sisanya 40.2% dipengaruhi variabel lain

Kata Kunci : Motif, Sifat Bawaan, Konsep Diri, Pengetahuan, Keterampilan dan Kinerja

PENDAHULUAN

Dalam pelaksanaan Otonomi Daerah membawa perubahan dalam pelaksanaan pemerintahan daerah. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Otonomi Daerah, diawali desentralisasi kekuasaan dari pemerintah pusat kepada daerah mengenai kedudukan, tugas, fungsi, dan kewenangan. Sekarang ditetapkan menjadi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 73 Tahun 2005 tentang Pemerintah Kelurahan. Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 pasal 127 ayat 2 menempatkan kelurahan tidak lagi sebagai perangkat kecamatan, akan tetapi berkedudukan sebagai perangkat daerah sebagaimana unit kerja lainnya yang secara administrasi lingkup wilayahnya berada dalam wilayah kecamatan. Dalam hal ini, kelurahan tidak lagi menerima limpahan kewenangan dari Camat, tetapi menerima pelimpahan sebagian urusan Otonomi Daerah dari Walikota atau Bupati. Pegawai Kelurahan dalam konteks undang-undang ini otomatis merupakan pegawai daerah.

Kantor kelurahan yang ada di Kota Ternate Selatan merupakan instrumen dari pemerintah yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan layanan kepada masyarakat daerah di tingkat kelurahan. Guna meningkatkan efektivitas pelayanan publik di tingkat kelurahan, dibutuhkan orang-orang yang memiliki kompetensi di dalam menjalankan tugas yang dibebankan

kepadanya. Seperti yang dikemukakan oleh Wibowo (2007: 86), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung dengan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Kompetensi pegawai yang memadai berarti akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu maupun target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau karakteristik pribadi seseorang yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya. Kompetensi dipahami sebagai gabungan dari kemampuan dan keterampilan yang ada dalam lingkaran manajemen, yang menunjukkan karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang. Jadi kompetensi merupakan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan atau karakteristik personal seseorang yang menentukan tingkat perilaku dan keahlian individu dalam melakukan pekerjaannya yang diharapkan dapat memberikan kinerja yang unggul dalam pekerjaannya.

Spencer and Spencer (1993:9-10) lebih lanjut mengemukakan ada lima macam karakteristik kompetensi, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan

respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas).

Pemikiran Spencer tersebut dipertegas oleh Wibowo (2007:92), berkaitan dengan kemampuan kompetensi secara baik bahwa : *self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadikan motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengolah pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.

Kompetensi merupakan salah satu penentu tinggi rendahnya kinerja seseorang. Kinerja pegawai menjadi sesuatu yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena kinerja pegawai merupakan sumbangan dari tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi. Kinerja juga disebut dengan prestasi atau pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan standar dan ukuran penilaian yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Gorda (2004:193), berpendapat kinerja adalah hasil kerja yang disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya kepada organisasi yang didasarkan atas kecerdasan spiritual, *intelligence*, emosional, dan kecerdasan mengubah kendala menjadi peluang serta keterampilan fisik yang diarahkan kepada pemanfaatan sumber daya yang disediakan oleh organisasi. Jadi kinerja dapat disimpulkan sebagai total hasil kerja berupa barang dan jasa yang dihasilkan oleh seseorang pada satuan waktu tertentu. Kinerja individu dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompetensi individu yang meliputi kemampuan dan keterampilan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

Pemerintah Kecamatan Kota Ternate Selatan terdiri dari 17 Kelurahan dengan jumlah penduduk 63.707 jiwa. Berdasarkan hasil penelitian awal yang dilakukan di empat kantor kelurahan yang ada di Kecamatan Kota Ternate Selatan, empat kantor kelurahan tersebut merupakan kelurahan yang memiliki jumlah penduduk peringkat 1, 2, 3, dan 4 di Kota Ternate.

Pegawai kantor kelurahan yang ada di Kecamatan Kota Ternate Selatan memiliki latar belakang pendidikan yang bervariasi. Di Kantor Kelurahan Kalumata jumlah

pegawainya terdiri 14 orang, dari jumlah pegawai tersebut, 13 orang memiliki latar pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat dan Strata I sebanyak 3 orang.

Kelurahan Bastiong Talangame memiliki jumlah pegawai 10 orang, 4 orang Strata I, dan 6 orang memiliki latar pendidikan yang hanya menamatkan Sekolah Menengah Atas (SMA). Kemudian pada Kelurahan Jati, jumlah pegawai/staf lurah terdiri dari 12 orang, 4 diantaranya Strata I (SI) dan 8 lainnya hanya menamatkan Sekolah Menengah Atas (SMA). Kemudian yang terakhir pada Kelurahan Kayu Merah, jumlah pegawai/staf lurah sebanyak 13 orang, dari 13 orang tersebut 2 orang strata I (SI) dan 11 orang lainnya hanya menamatkan Sekolah Menengah Atas (SMA). Dari kualifikasi pendidikan, SDM masih perlu ditingkatkan karena pegawai sebagian besar masih berpendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat.

Fakta ini didukung oleh pendapat Mangkunegara (2007: 64) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor kemampuan atau kompetensi, dan secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan), oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Selain itu permasalahan kompetensi juga terletak pada ketidakmampuan pegawai mempertahankan budaya kerja. Hal tersebut terlihat dari sikap pegawai yang tidak mematuhi aturan-aturan misalnya keluar masuk kantor pada jam-jam kantor untuk urusan pribadi, serta keterlambatan pegawai masuk kantor menyebabkan keterlambatan baik dalam penyelesaian pekerjaan maupun pemberian pelayanan kepada masyarakat yang datang.

Fakta lain adalah keterampilan pegawai dalam mengoperasikan komputer yang juga masih rendah, sehingga pegawai sering mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Padahal semua pegawai dituntut untuk dapat mengoperasikan komputer dengan baik, karena sebagian besar pekerjaan pegawai berkaitan dengan mengoperasikan komputer. Melihat kondisi tersebut, maka penting untuk menganalisis sejauh mana Determinan Karakteristik Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Kota Ternate Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Karakteristik Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga para pegawai tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Kompetensi yang dimiliki seseorang mempunyai karakteristik yang berbeda, hal ini menunjukkan suatu kemampuan seseorang dengan orang lain berbeda pula, sebagaimana dikemukakan oleh Suryadana (2006:56), bahwa kompetensi memiliki karakteristik yang berbeda-beda dari setiap manusia.

Spencer and Spencer (1993:9) mengemukakan lebih dalam lagi bahwa *competency are underlying characteristics of people and indicate way of behaving or thinking, generalizing across situations and enduring for a reasonably long period of time*. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara bertindak atau berfikir, menjenarkan lintas situasi, mendukung kemampuannya untuk periode waktu cukup lama.

Spencer and Spencer (1993:9-10) lebih lanjut mengemukakan ada lima macam karakteristik kompetensi, sebagai berikut : (1) *motives*, Motif merupakan suatu kondisi dalam diri individu yang mendorong, mengarahkan serta menentukan hasil yang diperoleh dalam mencapai tujuan untuk serangkaian kegiatan yang dilakukannya. Dalam aktivitasnya itu terdapat suatu proses psikologis yang dapat menentukan intensitas perbuatan tersebut. Motif yang kurang kuat maka dorongan dan kemauannya tidak kuat, sehingga hasil pekerjaannya (*achievement*) tidak sesuai dengan kemampuan (*ability*). Jadi seseorang melakukan suatu tindakan disebabkan adanya suatu dorongan dalam dirinya dan merupakan tenaga penguat terjadinya perbuatan untuk mencapai tujuan. Motif merupakan suatu energi yang dimobilisasikan secara efektif, mengarah ke bagian dari lingkungan. Spencer and Spencer (1993:9) menyatakan bahwa motif (*motives*) merupakan sesuatu yang konsisten dipikirkan atau diinginkan sehingga menyebabkan suatu tindakan. Motif akan mendorong, mengarahkan perilaku, terhadap tindakan atau tujuan tertentu dan tidak pada yang

lainnya. (2) *traits*, Watak merupakan karakteristik mental seseorang dan konsistensi respon terhadap rangsangan, tekanan, situasi atau informasi (3) *self concept*, Konsep diri merupakan gambaran tentang nilai luhur, yang dijunjung tinggi seseorang, serta bayangan diri atau sikap terhadap sesuatu yang ideal, dicita-citakan yang diwujudkan dalam pekerjaan dan kehidupannya. Sebetulnya sikap itu tidak sederhana yang dibayangkan orang kalau belum diwujudkan dalam bentuk perilaku. Sikap yang dalam psikologi sosial disebut sebagai *attitude* dapat saja mengarah kepada benda, orang, peristiwa, pandangan, lembaga, norma, nilai, dan lain-lain. Sikap juga dapat dipandang sebagai suatu reaksi suka atau tidak suka terhadap sesuatu atau seseorang, yang kelihatan dari perilaku atau perasaan. Walgito (2001: 109) menyatakan sikap merupakan organisasi pendapat, keyakinan seseorang mengenai objek atau situasi yang relatif benar, yang disertai adanya perasaan tertentu, dan memberikan dasar kepada orang tersebut untuk membuat respon atau berperilaku dalam cara tertentu yang dipilihnya. Selanjutnya Walgito (2011:11) menyatakan bahwa perilaku seseorang akan diwarnai atau dilatarbelakangi oleh sikap yang ada pada orang yang bersangkutan. Namun demikian, tidak semua ahli menerima pendapat bahwa perilaku itu dilatarbelakangi oleh sikap orang yang bersangkutan". Gerungan (2000:149) memberikan batasan tentang sikap. "*attitude* dapat diterjemahkan dengan sikap terhadap objek tertentu yang dapat merupakan sikap pandangan atau sikap perasaan, tetapi sikap tersebut disertai oleh kecenderungan untuk bertindak sesuai dengan sikap objek tadi". Selanjutnya Gerungan (2000:150) menyatakan bahwa sikap itu lebih tepat diterjemahkan sebagai sikap dan kesediaan berreaksi terhadap sesuatu hal. Sikap itu senantiasa terarahkan terhadap sesuatu hal, seperti objek. Tidak ada *attitude* tanpa ada objeknya. (4) *knowledge*, Pengertian antara ilmu pengetahuan dan pengetahuan seringkali kabur. Tapi umumnya di kalangan ilmuwan maupun para filosof terdapat kesepakatan bahwa ilmu adalah suatu kumpulan pengetahuan sistematis. Demikian lazim perumusan demikian itu sehingga pengertian ilmu sebagai aktivitas dan metode tampak terselubung dan kurang dikenal. Dalam hal ini, Spencer and Spencer (1993: 10) mengatakan bahwa pengetahuan merupakan kemampuan seseorang yang

terbentuk dari informasi yang dimiliki dalam bidang kajian tertentu. Sedangkan menurut The Liang Gie (2000:120), pengetahuan pada dasarnya adalah keseluruhan keterangan, ide yang terkandung dalam pernyataan-pernyataan yang dibuat mengenai sesuatu gejala/peristiwa baik yang bersifat ilmiah atau sosial maupun keseorangan. Jadi, pengetahuan menunjuk kepada sesuatu yang merupakan isi substantif yang terkandung dalam ilmu". (5) *skill*, Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan fisik maupun mental.

Dari berbagai pendapat tentang sikap para ahli di atas, maka beberapa aspek yang dapat disimpulkan adalah bahwa sikap itu merupakan pandangan/keyakinan seseorang terhadap sesuatu objek/situasi yang bisa positif/negatif, dan akan menjadi kecenderungan untuk bertindak.

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
2. Keterampilan (*Skill*)

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa karakteristik kompetensi yaitu menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan.

Pengertian Kinerja

Kata kinerja adalah terjemahan kata *performance*, yang menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada (1997), berasal dari akar kata "*performance*" dengan beberapa "*entris*" yaitu, (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill: as vow*): (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*); (4) melakukan sesuatu yang di harapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang di bebarkannya. Kinerja

merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Bernardin dan Russel (1995:383) dalam Thahrim (2011; 204)

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Efektivitas dan efisiensi
Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.
- b. Otoritas dan tanggung Jawab
Wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.
- c. Disiplin
Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan
- d. Inisiatif
Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari karyawan sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Dari pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya. Sementara itu, dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjanya.

Pengukuran Kinerja

Untuk mengetahui kinerja karyawan diperlukan kegiatan-kegiatan khusus. Bernardin dan Russel (1995:383), (dalam

Thahrim 2011:204), mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

- a. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan
- c. *Timeliness*, merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dihendaki, dengan memperhatikan koordinasi *output* lain serta waktu yang tersebut untuk kegiatan orang lain
- d. *Cost effectiveness*, merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seseorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan
- f. *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Kriteria lain dari pengukuran kinerja berdasarkan dimensi kinerja yang dikemukakan oleh Gomes 1995, (dalam Thahrim 2011:197) yang terdiri dari:

- a. *Quantity of work*; jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pada periode tertentu
- b. *Quality of work*; kualitas pekerjaan yang dicapai berdasarkan syarat yang ditentukan
- c. *Job knowledge*; pemahaman karyawan pada prosedur kerja dan informasi teknis tentang pekerjaan.
- d. *Creativeness*; kemampuan menyesuaikan diri dengan kondisi dan dapat diandalkan dalam pekerjaan.
- e. *Cooperation*; kerja sama dengan rekan kerja dan atasan.
- f. *Dependability*; kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa tergantung pada orang lain.
- g. *Infinite*; kemampuan melahirkan ide-ide dalam pekerjaan.
- h. *Personal qualities*: kemampuan dalam bidang pekerjaan

Hubungan Kinerja dengan Karakteristik Kompetensi

Kinerja mempunyai hubungan kausal dengan kompetensi (*competency atau ability*). Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap, dan tindakan. Kompetensi melukiskan pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Pengetahuan melukiskan apa yang terdapat dalam kepala seseorang, sadar atau memahami mengenai sesuatu atau memahami suatu pekerjaan, sedangkan keterampilan melukiskan kemampuan yang dapat diukur yang telah dikembangkan melalui praktek, pelatihan, dan pengalaman. Kompetensi secara obyektif dapat diukur dan dikembangkan melalui supervisi, manajemen kinerja, dan program pengembangan sumber daya manusia. (Wirawan, 2009:9).

Kompetensi merupakan kemampuan khusus yang sangat kompleks. Jika kompetensi, sikap, dan tindakan pegawai terhadap pekerjaan tinggi, maka dapat diprediksikan bahwa perilaku akan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya jika faktor-faktor lingkungan internal organisasi maupun karyawan atau pegawai, dan lingkungan eksternal tidak menghambat perilaku kerja pegawai. Oleh karena itu kompetensi dijadikan dasar dalam mengevaluasi kinerja pegawai yang disebut evaluasi kinerja berbasis kompetensi.

Untuk meningkatkan kompetensi, suatu organisasi perlu merancang dan melaksanakan program pengembangan sumber daya manusianya (SDM). Selain itu untuk mempelajari sebuah kompetensi, seseorang harus terlibat dalam komunitas sosial, sebab kompetensi merupakan nilai krusial dan bersifat sosial. Oleh karena itu, kompetensi dapat memberikan identitas dan visibilitas sosial, dengan demikian ini menjadi tanggung jawab pihak manajemen untuk menciptakan lingkungan sosial yang kondusif terhadap pegawai agar faktor-faktor yang bergaul dengan kompetensi dapat bekerja dengan baik. Apabila perilaku tanpa mempunyai maksud dan tujuan, maka tidak dapat didefinisikan atau dikatakan bahwa perilaku itu disebut kompetensi.

Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Asmida (2012), menunjukkan bahwa kompetensi pegawai Kelurahan di Wilayah Kecamatan

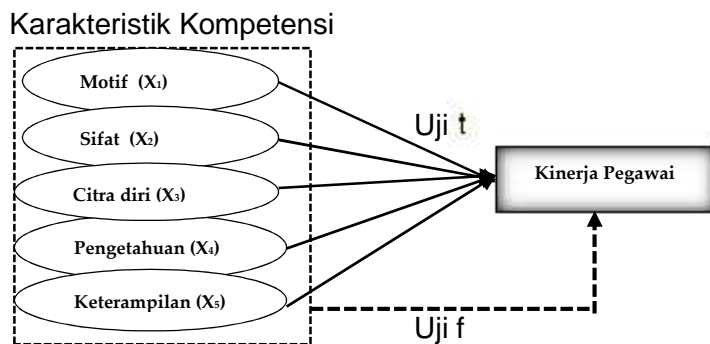
Murhum dilihat dari 5 indikator menunjukkan hasil rata-rata dalam kategori baik, namun perlu peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan. Kualitas pelayanan administrasi kependudukan di Wilayah Kecamatan Murhum Kota Bau-Bau, dilihat dari lima dimensi menunjukkan hasil rata-rata dalam kategori baik pula meskipun memiliki keterbatasan sarana dan prasarana. Kompetensi pegawai kelurahan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan administrasi kependudukan di Wilayah Kecamatan Murhum Kota Bau-Bau dilihat dari lima dimensi yang mempengaruhi kualitas pelayanan administrasi kependudukan menunjukkan bahwa hasil rata-rata dalam kategori baik dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompetensi pegawai kelurahan terhadap kualitas pelayanan administrasi kependudukan di Wilayah Kecamatan Murhum Kota Bau-Bau terbukti diterima.

Kemudian hasil penelitian Emmyah (2009) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang. Melalui penelitian *survey* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan eksplanatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang yang berjumlah 130 orang. Metode pengambilan sampel adalah *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling* jenuh, di mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (penelitian populasi). Untuk mendapatkan data yang komprehensif, maka digunakan angket (kuesioner) sebagai sumber data primer. Observasi dan dokumentasi sebagai sumber data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang. Uji secara parsial menunjukkan bahwa indikator konsep diri dan nilai-nilai memberi pengaruh paling dominan.

Nurmasitha, (2012) menyatakan bahwa kompetensi pegawai dan lingkungan kerja sangat penting terhadap kualitas pelayanan. Apabila aktor publik melaksanakan pekerjaan dengan efektif, dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai dan lingkungan kerja terhadap kualitas pelayanan, yang terdiri dari dua variabel yaitu variabel kompetensi pegawai dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kualitas pelayanan dan untuk mengetahui kompetensi pegawai dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kualitas pelayanan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan metode penjelasan (*explanatory*). Berdasarkan hasil yang didapat dalam penelitian ini yaitu antara kompetensi pegawai dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif secara bersama-sama terhadap kualitas pelayanan, sehingga antara kompetensi pegawai dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif secara bersama-sama terhadap implementasi kualitas pelayanan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo, namun kompetensi pegawai mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kualitas pelayanan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo.

Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran merupakan tahapan yang harus ditempuh untuk merumuskan hipotesis dengan mengkaji hubungan teoritis antara variabel penelitian, artinya setelah hubungan variabel tersebut didukung oleh teori yang dirujuk, kemudian hipotesis dapat dirumuskan. Dalam penelitian ini akan membahas mengenai determinan karakteristik kompetensi yang terdiri dari lima variabel (X) sebagai variabel independen dan kinerja pegawai terdiri dari satu variabel (Y) sebagai variabel dependen. Dengan demikian hubungan antara variabel dapat dilihat pada gambar berikut :



Sumber : Dikembangkan untuk penelitian
Gambar Alur Kerangka Pikir

Hipotesis

Berdasarkan teori-teori dan penelitian terdahulu yang dikemukakan sebelumnya peneliti berpendapat bahwa karakteristik kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis dalam penelitian ini diduga :

- H1 : Motif berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Kota Ternate Selatan.
- H2 : Ciri/sifat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Kota Ternate Selatan
- H3 : Citra diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Kota Ternate Selatan
- H4 : Pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Kota Ternate Selatan.
- H5 : Keterampilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Se-Kecamatan Kota Ternate Selatan.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Ternate, tepatnya di empat Kelurahan Kecamatan Kota Ternate selatan yaitu Kelurahan Kalumata, Kelurahan Bastiong Talangame, Kelurahan Jati, dan Kelurahan Kayu Merah. Kemudian waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah selama 3 (tiga) Bulan, terhitung mulai dari bulan April sampai dengan bulan Juni 2015

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel merupakan bagian karakteristik yang dimiliki

oleh populasi tersebut atau dapat dikatakan bahwa bagian dari populasi yang ada. (Sugiyono, (2002:73). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh pegawai di empat Kelurahan Kecamatan Kota Ternate Selatan yang memiliki jumlah penduduk paling banyak peringkat 1, 2, 3, dan 4, yaitu di Kelurahan Kalumata, Kelurahan Bastiong, Kelurahan Jati, dan Kelurahan Kayu Merah yang berjumlah 49 orang.

Penentuan sampel harus memperhatikan sifat-sifat penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang *representative* atau benar-benar mewakili populasi. Menurut Arikunto (1993:100-102), apabila subjek kurang dari 100 maka lebih baik diambil seluruhnya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar, dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25%. Jadi sampel yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di empat Kelurahan Kecamatan Kota Ternate Selatan, oleh karena itu, penelitian ini dinamakan penelitian populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini maka metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Kuesioner, Metode ini digunakan untuk memperoleh data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian melalui pemberian kuesioner. Metode Kepustakaan, Metode ini dilakukan dengan mempelajari buku-buku, literatur-literatur, dan penelitian-penelitian sebelumnya dengan tujuan memperoleh data sekunder yang berhubungan dengan penelitian ini.

Model Analisis dan Teknik Pengolahan Data

Model Analisis

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu model analisis regresi linier berganda. tujuannya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang terdiri dari motif (X_1), ciri/sifat (X_2), konsep diri (X_3), pengetahuan (X_4), dan keterampilan (X_5), terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Alasan menggunakan model ini adalah karena peneliti ingin mengetahui seberapa besar karakteristik kompetensi terhadap kinerja layanan publik pada Kelurahan Kota Ternate Selatan.

Persamaan model analisis regresi berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan :

$$Y = a + {}_1X_1 + {}_2X_2 + {}_3X_3 + {}_4X_4 + {}_5X_5 + e.$$

Di mana:

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Motif

X_2 = Ciri/Sifat

X_3 = Konsep Diri

X_4 = Pengetahuan

X_5 = Keterampilan

= Konstanta

e = Standar Error

${}_1, \dots, {}_5$ = Koefisien regresi variabel independen

Teknik Pengolahan Data

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan instrumen penelitian mengukur hal-hal yang harusnya diukur. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Arikunto (2002:144) menyatakan jika korelasi sudah lebih besar dari 0,3, pertanyaan yang dibuat dikatakan valid

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk dipergunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik (Arikunto, 1998:170). Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas menggunakan rumus α , karena instrumen dalam penelitian ini membentuk kuesioner. Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memiliki α () 0,6 (Setiaji, 2004 :50).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi normal atau tidak. Nilai residual berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Pengujian normalitas menggunakan analisis grafik dilakukan dengan menggunakan histogram dengan menggambarkan variabel dependen sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi digambarkan sebagai sumbu horizontal. Jika histogram *standardized regression* membentuk kurva seperti lonceng maka nilai residual tersebut normal. (Suliyanto, 2011:69).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier. Salah satu cara untuk menguji multikolinieritas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai TOL (*tolerance*) dan *variance inflation factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 maka model dinyatakan tidak mengandung multikolinieritas. (Suliyanto, 2011:81-82).

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut dengan heteroskedastisitas. Yang diharapkan pada model regresi linier berganda adalah yang heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas adalah dengan metode analisis grafik. Di mana analisis grafik dilakukan dengan mengamati *scatter plot* di mana sumbu horizontalnya menggambarkan nilai *predicted standardized* sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai *residual studentized*. Jika *scatter plot* membentuk pola tertentu, hal itu menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk. Sedangkan jika *scatter plot* menyebar secara acak maka hal itu menunjukkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas pada

model regresi yang dibentuk (Suliyanto, 2011:95).

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem autokorelasi (Ghozali, 2006). Autokorelasi timbul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Autokorelasi dapat diketahui melalui uji *Durbin-Watson* (DW test). Jika d lebih kecil dibandingkan dengan $4-dU$ atau lebih besar dari $4-dU$, maka H_0 ditolak yang berarti terdapat autokorelasi. Jika d terletak diantara dU dan $4-dU$, maka H_0 diterima yang berarti tidak ada autokorelasi.

Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan untuk menghitung koefisien regresi secara individu, Pengujian dilakukan dengan membandingkan T hitung dan T tabel pada taraf $\alpha = 0,05$ dengan pengujian menunjukkan:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka secara parsial (individu) variabel bebas memiliki pengaruh signifikan dengan variabel tidak bebas. Atau H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka secara parsial (individu) variabel bebas memiliki pengaruh signifikan dengan variabel tidak bebas. Atau H_0 diterima dan H_a ditolak

Uji F digunakan untuk menguji koefisien regresi secara bersama sama.

Pengujian melalui uji F adalah dengan membandingkan F hitung dan F tabel dengan taraf signifikan $\alpha = 0,01\%$ atau $\alpha = 0,05\%$.

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara simultan (bersama-sama) variabel bebas memiliki pengaruh secara signifikan dengan variabel tidak bebas. Atau H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka secara simultan variabel bebas tidak memiliki

pengaruh dengan variabel bebas atau H_0 diterima dan H_a di tolak

Definisi Operasional Variabel

Karakteristik kompetensi adalah Kemampuan yang terbentuk dari sinergi watak, motif konsep diri, pengetahuan dan keterampilan yang diimplementasikan dalam bentuk sikap atau perilaku dalam bekerja. Spencer And Spencer (1993:9-10) Karakteristik Kompetensi sebagai variabel (X) yang di bagi kedalam lima sub-variabel yaitu Motif (X_1), kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan dengan indikator, Dorongan untuk berusaha memberikan hasil yang terbaik. Sifat Bawaan (X_2), karakter dan respon yang konsisten, dengan indikator yaitu Sikap patuh dan taat pada norma-norma sosial. Konsep Diri (X_3), gambaran diri dengan indikator Perilaku. Pengetahuan (X_4), informasi dalam bidang tertentu, dengan indikator berpikir konseptual dan keterampilan (X_5), kemampuan untuk melaksanakan tugas, dengan indikator Keterampilan manajerial

Kinerja (Y), kinerja adalah Kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang di bebarkannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Bernardin dan Russel (1995:383) dalam Thahrim (2011; 204), dengan indikator yaitu *Quality* dan *Quantity*, *Timeliness*, *Cost effectiveness*, *Need for supervision*, dan *interpersonal impact*. Pengukuran dari variabel ini menggunakan skala ordinal yakni setiap jawaban diberi skor tertinggi 5 dan terendah

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Interprestasi Model

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat pengaruh antar variabel independen yaitu variabel karakteristik kompetensi (X) yang meliputi Motif, sifat bawaan, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil pengolahan data maka diperoleh model regresi linear berganda sebagai berikut:

Rekapitulasi Analisis Regresi

Variabel penelitian	Koefisien Regresi (B)	Regresi Linier Berganda		
		Std Error	T hitung	Sig
1. (Constant)	1.829	4.278	428	.671
Motif	.312	.125	2.495	.017
sifat bawaan	.539	.171	3.106	.003
konsep diri	.393	.151	2.608	.013
pengetahuan	.438	.133	3.304	.002
Keterampilan	.474	.172	2.751	.009
R = 0.713				
R Square = 0,508				
Adjs. R square = 0.447				

Sumber : Data diolah (2015)

Hasil uji regresi tersebut di atas diperoleh persamaan regresinya adalah :

$$\text{Kinerja} = 1.829 + 0.312X_1 + 0.539 X_2 + 0.393X_3 + 0.438X_4 + 0.474X_5 + e$$

Persamaan regresi berganda di atas mengandung makna sebagai berikut:

1. Koefisien regresi motif sebesar 0.312 menandakan bahwa motif, mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari sini dapat dikatakan bahwa jika motif meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.312 dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya konstan.
2. Koefisien regresi sifat bawaan sebesar 0.539 menandakan bahwa sifat bawaan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari sini dapat dikatakan bahwa jika sifat bawaan pegawai meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat pula sebesar 0.539 dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya konstan.
3. Koefisien regresi konsep diri sebesar 0.393 menandakan bahwa konsep diri mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari sini dapat dikatakan bahwa jika konsep diri meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.393 dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya konstan..
4. Koefisien regresi pengetahuan sebesar 0.438 menandakan bahwa pengetahuan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari sini dapat dikatakan bahwa jika pengetahuan pegawai meningkat maka otomatis kinerja pegawai pun akan meningkat sebesar

0.438 dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya konstan

5. Koefisien regresi keterampilan 0.474 menandakan bahwa keterampilan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari sini dapat dikatakan bahwa jika keterampilan pegawai meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.474 dengan asumsi variabel-variabel independen lainnya konstan.

Untuk mengetahui hubungan regresi berganda di atas, maka dilakukan pengujian menggunakan uji korelasi. Pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (r) adalah sebesar 0.713 hal ini memberi makna bahwa terjadi korelasi atau hubungan yang kuat antara variabel karakteristik kompetensi dengan indikator motif, sifat bawaan, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0.508, hal ini memberi makna bahwa proporsi keragaman data dalam variabel kinerja mampu dijelaskan oleh variabel karakteristik kompetensi yang terdiri dari indikator motif, sifat bawaan, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan adalah sebesar 50.8% dan 40.2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain dari luar model yang tidak diteliti.

Pembuktian Hipotesis

1. Uji secara simultan uji F

Uji F ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel-variabel karakteristik kompetensi terhadap kinerja. Untuk menguji hipotesis pengaruh variabel independen secara simultan menggunakan uji F, yaitu dengan cara membandingkan hasil

nilai F_{hitung} dengan (). Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada taraf nyata α (= 0,05) maka dinyatakan signifikan dan sebaliknya $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf nyata α (= 0,05) maka dinyatakan tidak signifikan.

Analisis hasil uji anova atau F_{tabel} , 2.443 di dapat F_{hitung} sebesar 8.269 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 oleh karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan karakteristik kompetensi yang terdiri dari lima variabel berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan (Kelurahan Kalumata, Bastiong Talangame, Jati, Dan Kayu Merah) Kecamatan Kota Ternate Selatan, sehingga model dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai Kantor Kelurahan (Kelurahan Kalumata, Bastiong Talangame, Jati, Dan Kayu Merah) Kecamatan Kota Ternate Selatan

2. Uji secara Parsial (uji t)

Pembuktian hipotesis menggunakan uji t (uji secara parsial) adalah menguji tentang pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan membandingkan nilai t hitung > tabel pada taraf nyata 0,05.

1. Variabel Motif

Pada tabel koefisien terlihat nilai signifikansi variabel motif sebesar 0,17 nilai ini ternyata lebih kecil dari = 5% (0,05). Untuk itu, secara statistik H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya hipotesis yang menyatakan bahwa motif pegawai Kelurahan (Kelurahan Kalumata, Bastiong Talangame, Jati, Dan Kayu Merah) Kecamatan Kota Ternate Selatan, dapat dibuktikan kebenarannya sehingga hipotesis tersebut diterima.

2. Variabel Sifat Bawaan

Pada tabel koefisien terlihat nilai signifikansi variabel sifat bawaan sebesar 0,03 nilai ini ternyata lebih kecil dari = 5% (0,05). Untuk itu, secara statistik H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya hipotesis yang menyatakan bahwa sifat bawaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan kebenarannya sehingga hipotesis tersebut diterima

3. Variabel Konsep Diri

Pada tabel koefisien terlihat nilai signifikansi variabel konsep diri sebesar 0,013 nilai ini ternyata lebih kecil dari = 5% (0,05). Untuk itu, secara statistik H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya hipotesis yang menyatakan bahwa konsep diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai

dapat dibuktikan kebenarannya sehingga hipotesis tersebut diterima

4. Variabel Pengetahuan

Pada tabel koefisien terlihat nilai signifikansi variabel pengetahuan sebesar 0,002 nilai ini ternyata lebih kecil dari = 5% (0,05). Untuk itu, secara statistik H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya hipotesis yang menyatakan pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di terima.

5. Variabel Keterampilan

Pada tabel koefisien terlihat nilai signifikansi variabel keterampilan sebesar 0,009 nilai ini ternyata lebih kecil dari = 5% (0,05). Untuk itu, secara statistik H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya hipotesis yang menyatakan bahwa keterampilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat dibuktikan kebenarannya sehingga hipotesis tersebut diterima

PEMBAHASAN

Pengaruh Motif terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan (Kelurahan Kalumata, Bastiong Talangame, Jati, dan Kayu Merah) Kecamatan Kota Ternate Selatan.

Pengaruh motif terhadap kinerja pegawai melalui pengujian regresi berganda, terdapat pengaruh yang positif antara motif dengan kinerja pegawai Kelurahan (Kelurahan Kalumata, Bastiong Talangame, Jati, dan Kayu Merah) Kecamatan Kota Ternate Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa motif berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana semakin tinggi motif yang dimiliki oleh pegawai maka makin baik pula kinerjanya namun demikian masih terdapat persepsi pegawai yang menjawab kurang setuju dan tidak setuju hal menunjukkan bahwa motif yang digunakan pegawai kelurahan dalam memberikan pelayanan masih berdasarkan kebutuhan ekonomi.

Pembagian reward bagi pegawai kelurahan dalam hal ini pemberian gaji atau upah terhadap hasil pekerjaan masih merupakan faktor utama motivasi dalam bekerja meskipun sebagai makhluk sosial, terkadang gaji atau upa yang diterima terasa masih kurang. Dharma (1986:350) mengungkapkan bahwa para psikolog mengetahui bahwa manusia memiliki banyak kebutuhan yang hanya sebagian dapat dipenuhi secara langsung dengan uang. Pendapat tersebut sangat jelas bahwa

memang uang merupakan faktor motifasi kerja.

Secara teoritis penelitian ini didukung oleh pendapat Spencer and Spencer (1993:9-10) Motif merupakan suatu kondisi dalam diri individu yang mendorong, mengarahkan serta menentukan hasil yang diperoleh dalam mencapai tujuan untuk serangkaian kegiatan yang dilakukannya. Dalam aktivitasnya itu terdapat suatu proses psikologis yang dapat menentukan intensitas perbuatan tersebut

Berdasarkan hasil temuan masi terdapat persepsi pegawai yang kurang setuju bahkan tidak setuju atas pernyataan yang diberikan lewat kuesioner, hal ini dikarenakan kurangnya motivasi yang diberikan oleh pemimpin pada pegawainya. Untuk itu sebagai pemimpin harus lebih memperhatikan para pegawainya dalam hal memberikan dorongan dan pengawasan yang baik sehingga dalam mengerjakan pekerjaannya para pegawai benar-benar mampu menyelesaikan dengan baik.

Pengaruh Sifat Bawaan terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan (Kelurahan Kalumata, Bastiong Talangame, Jati, dan Kayu Merah) Kecamatan Kota Ternate Selatan

Berdasarkan hasil pengujian statistik diketahui bahwa sifat bawaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan sifat bawaan berpengaruh terhadap kinerja dapat diterima. Hasil penelitian menemukan bahwa sifat bawaan dalam menjelaskan kinerja cukup memadai, semakin tinggi sifat bawaan pegawai maka semakin tinggi tingkat kinerja yang akan ditunjukkan oleh pegawai tersebut. Pegawai yang memiliki sifat bawaan yang tinggi akan dapat menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan kepadanya sehingga optimalisasi kinerja yang dicapai akan terwujud.

Untuk dapat menilai sejauh mana kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh pegawai kelurahan, perlu ada kriteria yang menunjukkan pelayanan yang diberikan baik atau buruk. Zeithaml (1990) mengemukakan dalam mendukung hal tersebut, salah satu dimensi yang harus diperhatikan adalah sikap atau perilaku ramah bersahabat, tanggap terhadap keinginan konsumen serta mau melakukan hubungan kontak atau hubungan pribadi.

Sifat bawaan sangat berpengaruh terhadap pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sebab hal tersebut merupakan hal

pertama yang dinilai masyarakat ketika membutuhkan pelayanan, jika pelayanan yang diberikan pegawai kelurahan pada masyarakat itu baik maka masyarakat akan merasa nyaman sebaliknya jika pelayanan itu kurang baik maka akan berdampak pada penilaian yang kurang baik pula dari masyarakat.

Berdasarkan hasil temuan peneliti masi juga terdapat jawaban responden yang menjawab tidak setuju atas pernyataan yang di uraikan lewat kuesioner, untuk itu perlu lebih ditingkatkan sifat bawaan pegawai agar kinerja pegawai lebih baik lagi.

Pengaruh Konsep Diri terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan (Kelurahan Kalumata, Bastiong Talangame, Jati, dan Kayu Merah) Kecamatan Kota Ternate Selatan

Hasil analisis statistik konsep diri terhadap kinerja menunjukkan bahwa konsep diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis yang mengatakan konsep diri berpengaruh terhadap kinerja diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konsep diri seorang pegawai semakin tinggi kinerja pegawai tersebut. Konsep diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini disebabkan kebanyakan pegawai menyukai pekerjaan yang dikerjakannya. Konsep diri merupakan gambaran tentang nilai luhur yang dijunjung tinggi seseorang.

Secara teoritik penelitian ini sejalan dengan pendapat Brisset (Burn, 1993:41) mengatakan bahwa *self image* merupakan suatu gambaran dan keadaan diri yang dimiliki oleh individu yang bersangkutan. Konsep diri merupakan gambaran tentang nilai luhur yang dijunjung tinggi seseorang

Spencer (1993) yang diadaptasi oleh Palan (2007), yang memandang bahwa konsep diri sebagai salah satu karakteristik kompetensi memprediksi atau menyebabkan suatu kinerja efektif. Hasil pengujian ini bermakna, bahwa variabel konsep diri merupakan satu kesatuan yang bersinergi yang mampu membentuk kinerja yang efektif. Oleh karena itu untuk semakin meningkatkan kinerja pegawai maka konsep diri dan nilai-nilai pegawai harus semakin ditingkatkan pula. Hal ini dibuktikan dari persamaan regresi yang terbentuk yaitu jika perbaikan satu satuan variabel konsep diri, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Secara empirik Hasil penelitian juga konsisten dengan penelitian Emimyah (2009) yang mengatakan bahwa konsep diri memberi

pengaruh paling dominan. Namun demikian masih terdapat jawaban responden yang menjawab tidak setuju atas pernyataan yang diuraikan lewat kuesioner, sehingga konsep diri yang dimiliki oleh pegawai kelurahan harus lebih ditingkatkan agar kinerja pegawai lebih maksimal.

Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan (Kelurahan Kalumata, Bastiong Talangame, Jati, dan Kayu Merah Kecamatan Kota Ternate Selatan)

Hasil analisis pengujian statistik diketahui bahwa pengetahuan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh pengetahuan dengan kinerja pegawai dapat diterima. Hasil penelitian menemukan bahwa semakin tinggi pengetahuan seorang pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai tersebut, ini disebabkan karena kebanyakan pegawai sudah memiliki pengalaman yang memadai.

Secara teoritik penelitian ini didukung oleh pendapat Spencer and Spencer (1993: 10) mengatakan bahwa pengetahuan merupakan kemampuan seseorang yang terbentuk dari informasi yang dimiliki dalam bidang kajian tertentu. Kemudian Yuniarsih dan Suwatno (2008:23) yang mengatakan bahwa pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik."

Secara empirik hasil penelitian konsisten dengan penelitian Kamidin (2010) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja, dan faktor yang dominan berpengaruh terhadap kinerja adalah pengetahuan, begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Effendi (2009) yang menunjukkan bahwa kompetensi karyawan yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Pelayanan Pajak Metro. Sedangkan variabel kompetensi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Pelayanan Pajak Metro adalah pengetahuan.

Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan (Kelurahan Kalumata, Bastiong Talangame, Jati, dan Kayu Merah) Kecamatan Kota Ternate Selatan

Hasil analisis pengujian statistik diketahui bahwa keterampilan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh keterampilan dengan kinerja pegawai dapat diterima. Hasil penelitian menemukan bahwa semakin tinggi keterampilan seorang pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Secara teoritis sejalan dengan pendapat Moehariono (2010:15) yang mengatakan Keterampilan merupakan kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Sejalan juga dengan pendapat Dunnett's (2004:105) yang mengatakan *skill* adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman.

Spencer (1993) yang diadaptasi oleh Palan (2007), yang memandang bahwa keterampilan sebagai salah satu karakteristik kompetensi memprediksi atau menyebabkan suatu kinerja efektif. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori Gibson (1996), yang mengatakan bahwa kemampuan dan keterampilan merupakan faktor utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu

Secara empirik Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Arcynthia (2012). Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa dimensi kompetensi (pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman kerja) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Makassar.

Pengaruh Karakteristik Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan (Kelurahan Kalumata, Bastiong Talangame, Jati, dan Kayu Merah) Kecamatan Kota Ternate Selatan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa karakteristik kompetensi pegawai yang terdiri dari motif, sifat bawaan, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kelurahan (Kelurahan Kalumata, Bastiong Talangame, Jati, dan Kayu Merah) Kecamatan Kota Ternate Selatan dapat diterima.

Dari hasil uji regresi berganda yakni antara karakteristik kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai Kelurahan Kecamatan Kota Ternate Selatan ternyata ada pengaruh yang positif. Di mana karakteristik kompetensi pegawai dapat diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan dari hasil uji parsial ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan dengan nilai sig 0,05.

Secara teoritis penelitian ini sejalan dengan pendapat Spencer and Spencer (1993;9-10) karakteristik kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindekasikan cara bertindak atau berfikir, menjelaskan lintas situasi, mendukung kemampuannya untuk periode waktu cukup lama. Kemudian Wibowo (2007;87), mengatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja "karena kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik seseorang untuk berperilaku dalam organisasi.

Secara empirik penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Asmida (2012), menunjukkan bahwa kompetensi pegawai kelurahan di Wilayah Kecamatan Murhum dilihat dari 5 indikator menunjukkan hasil rata-rata dalam kategori baik, namun perlu peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan. Kualitas pelayanan administrasi kependudukan di Wilayah Kecamatan Murhum Kota Bau-Bau. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Emmyah (2009) menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama) kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang.

Dari hasil penyajian data dan pembahasan yang dilakukan, maka selanjutnya dapat dianalisis variabel yang memiliki tingkat paling signifikan atau yang paling berperan (dominan) pengaruhnya terhadap kinerja pegawai kelurahan (kelurahan Kalumata, Bastiong Talangame, Jati dan Kayu Merah) Kecamatan Kota Ternate Selatan. Diantara kelima variabel yang diteliti, maka secara simultan berdasarkan nilai koefisien beta terlihat bahwa variabel sifat bawaan memiliki nilai tertinggi yaitu sebesar 0.539 atau sebesar 53.9% yang berarti variabel sifat bawaan mempunyai peranan paling penting atau pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja

pegawai kelurahan Kecamatan Kota Ternate Selatan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan pengujian hipotesis melalui uji t (uji secara parsial) menunjukkan bahwa karakteristik kompetensi yang terdiri dari lima variabel yaitu variabel motif, sifat bawaan, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan (Kelurahan Kalumata, Bastiong Talangame, Jati, dan Kayu Merah).
- b) Berdasarkan hasil penelitian menggunakan pengujian hipotesis melalui uji F (uji secara bersama-sama) menunjukkan bahwa karakteristik kompetensi yang terdiri dari lima variabel yaitu variabel motif, sifat bawaan, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan (Kelurahan Kalumata, Bastiong Talangame, Jati, dan Kayu Merah). Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai (Kelurahan, Kalumata, Bastiong Talangame, Jati, dan Kayu Merah). adalah sifat bawaan yang memiliki nilai koefisien regresi terbesar jika dibandingkan dengan variabel motif, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik kompetensi pegawai yang terdiri dari lima variabel yaitu variabel motif, sifat bawaan, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan. Dengan demikian hal ini dapat menjawab masalah penelitian yang telah diuji dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- a) Bagi Lurah di tiap kelurahan (Kelurahan Kalumata, Bastiong Talangame, Jati dan Kayu Merah) Kecamatan Kota Ternate Selatan hendaknya lebih memperhatikan karakteristik kompetensi pegawainya, dalam hal memberikan pemahaman dan

pengetahuan kepada pegawainya sehingga para pegawai memiliki pemahaman dan pengetahuan yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

- b) Disarankan pula agar dalam meningkatkan kinerja pegawai maka perlu memperhatikan masalah kompetensi Pegawai, khususnya yang berkaitan dengan motif dan konsep diri agar kinerja pegawai kelurahan lebih efektif.
- c) Bagi peneliti lain yang ingin mengembangkan penelitian dengan masalah yang sama agar dapat menyempurnakan kekurangan-kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini kemudian diharapkan juga lebih mengembangkan penelitian ini dengan memperluas populasi seluruh pegawai yang terlibat dengan peningkatan kinerja serta mencari faktor lain yang mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Statistik*, Jakarta, Rineka Cipta
- Burns, R.B (1993) *Konsep Diri dari Teori Perkembangan dan Perilaku*. Alibahasa : Edi. Penerbit Arca. Jakarta
- As'ad, Moh, (2000). *Seri Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*, Cetakan 4, Liberty.
- Asmida Sri (2012) *Pengaruh Kompetensi Pegawai Kelurahan terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Kependudukan di Wilayah Kecamatan Murhum Kota Bau-Bau*. Tesis Pasca Sarjana Universitas Terbuka. Jakarta
- Lian Arcynthia M, (2013) *Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bukopin, Tbk Cabang Makassar*. Skripsi Universitas Hasanudin Makassar
- Darwinanti, (2008), *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Perkebunan Nusantara III Deli Serdang- 2 Sei Karang, Sumatera Utara*
- Emmyah (2009). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang*. Program Magister Ilmu Administrasi Sekolah Tinggi Ilmu Admnistrasi Lembaga Administrasi Negara. Makassar
- Gerungan (2000). *Psikolog Sosial Bandung* : Rifika Aditama
- Gomes, Faustino C. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Gorda, I Gusti Ngurah. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Singaraja:STIE Satya Dharma.
- Gibson, Ivancevich, Donnely (1996) *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani, (2000) *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta. Grafindo Persadap.
- Kaho, Josef Riyu, (1998). *Analisis Hubungan Pemerintah Pusat dan Daerah di Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara
- Thahrim M. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Lembaga Penerbitan Unkhair (Lepkhair). Ternate.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2007), *Evaluasi Kinerja Sdm*. Refika Aditama. Bandung.
- Mitrani Alian (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*. Jakarta:Indonesia
- Perry, James L, (1989). *Hand Book Of Public Administration*. CA: Jossey-Bass Limited.
- Prawirosentono, Suyady, (2001). *Kebijakan Kinerja Karyawan*, edisi revisi, BPFE, Yokyakarta.
- Purnomo, Andri (2006) *Analisis Efektivitas Organisasi Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Batang*. Tesis Undip. http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0CDoQFjAC&url=http%3A%2F%2Fprints.undip.ac.id%2F2302%2F1%2FAndri%20Joko%20Purnomo.pdf&ei=MkJEU8DwOlA_Yrgewh4GICQ&usg=AFQjCNHO3GnFHluB3j9il5HfD1di4PJlbQ&bvm=bv.64367178. (Diakses 20 juni 2015)
- Rafsanjani, H (2014), *Pengaruh Kesadaran Diri, Pengaturan Diri, Motivasi Diri, Empati, Keterampilan Sosial terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT.PLN*

- Persero Cabang Gane Timur. Skripsi Universitas Khairun Ternate.
- Rivai, Veitzhal (2004), "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan". Pt Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins, S, P, (2003), Perilaku Organisasi, edisi. 8, Alih Bahasa ; Hadayana Pujaa Taka, PT. Prehalindo, Jakarta.
- Rosman Effendi, (2009). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Metro, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah, Lampung
- Ruslan A. Kamis (2013). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kompetensi Individu terhadap Kinerja Guru : dalam Perspektif Organisasi Pembelajaran. (Studi Pada Sekolah Dasar (SD) di Kota Ternate). Tesis Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang
- Soekidjo Notoatmodjo (2009) Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rineka Cipta
- Sugiyono, (2011), Metode Penelitian Administrasi. Alfabeta. Bandung.
- Schermerhon Hunt (1994) *Manging Organizational Behavior*, Wiley & Sons, Inc, Canada.
- Suharsimi, Arikunto, (2006). Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta.
- Suliyanto. (2011). Analisis Data Aplikasi Pemasaran. Ghalia Indonesia.
- Suryadana Moh Liga, (2006). Pengaruh Komitmen dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai serta Implikasinya pada Pelayanan Publik. (Studi pada Kantor/Dinas Parawisata Kabupaten/Kota di Propinsi Jawa Barat). Skripsi Pascasarjana Universitas Padjadjaran Bandung.
- Suparno Suhaena (2001) Membangun kompetensi belajar. Jakarta : Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi.
- Spencer, Lyle M and Spencer, Signe M (1993). *Competence at Work Models Superior Performance*, John Willey, Inc. New York. USA
- The Liang Gie (2000) Pengantar filsafat ilmu. Yogyakarta: Liberty.
- Wibowo, (2007). Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Mandar Maju.
- Wirawan (2009) Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta : Penerbit : Selemba Empat
- <https://techonly13.wordpress.com/2009/05/14/karakteristik-kompetensi-spencer-and-spencer/>. (diakses 02, juni 2015)