

**KOMPETENSI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS  
KEBUDAYAAN DAN KEPARAWISATAAN**

***Competency And Motivation On Civil Servants'  
Performance In The Departement Of Culture And  
Tourism***

**Rendra Anggoro  
Unismuh Makassar**

Email: [anggororendra93@gmail.com](mailto:anggororendra93@gmail.com)

**Basri Rizak  
Unismuh Makassar**

Email: [rizak54@yahoo.co.id](mailto:rizak54@yahoo.co.id)

**Andi Jam'an  
Unismuh Makassar**

Email: [andi.jam'an@unismuh.ac.id](mailto:andi.jam'an@unismuh.ac.id)

**ABSTRAK**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan berlokasi di Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi penelitian ini seluruh Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 143 orang. Sampel sebanyak 59 orang yang ditarik dengan teknik simple random sampling, data dikumpulkan dengan menggunakan survey, angket kuesioner, dokumentasi. Data dari hasil penelitian dianalisis dengan teknik analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, (1) Kompetensi tidak signifikan terhadap kinerja dengan  $p \text{ value} = 0.353 > 0.05$  dengan nilai koefisien sebesar -0,151, koefisien ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai tidak meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan. (2) Motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja dengan  $p \text{ value} = 0.002 < 0.05$  dengan nilai koefisien sebesar sebesar 0,597, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan maka kinerja akan semakin baik pula.

**Kata-kata Kunci :** *Kompetensi, Motivasi dan Kinerja.*

## **ABSTRACT**

*This type of research was quantitative and located in Culture and Tourism Departement of South Sulawesi Province. The population of this study was the entire State Civil Apoparatus on Culture and Tourism Office of South Sulawesi Province, there were 143 people. A sample of 59 people drawn by simple random sampling technique, data collected by using survey, questionnaire and documentation. Data from the result of the research were analysed by descriptive statistic analysis technique and the statistical analysis of infraction used was multiple linear regression.*

*The results of this study indicated that, (1) Competence was not significant on civil servants' performance with  $p$  value =  $0.353 > 0.05$  with coefficient of  $-0.151$ , this coefficient indicated that the competence of employees did not improve the employees' performance at the Departement of Culture and Tourism of South Sulawesi Province. (2) Motivation had a significant positive effect on work motivation with  $p$  value =  $0.002 < 0.05$  with coefficient value of  $0.597$ , this coefficient indicated that the better motivation on working of employees in the Departement of Culture and Tourism of South Sulawesi Province then the performance was as well.*

**Key Words** : Competence, Motivation and Performance.

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan teknologi saat ini membawa perubahan dalam kehidupan dan perkembangannya yang begitu pesat. Dimana Manajemen sumber daya manusia dalam hal ini merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar memperoleh tenaga kerja yang mumpuni. Di dalam organisasi, manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia, organisasi tidak akan berjalan meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia. Oleh karena itu hendaknya MSDM dalam suatu organisasi jeli dalam memilih dan memilah sumber daya manusia yang dibutuhkan suatu organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Kompetensi merupakan salah satu hal yang paling penting untuk diperhatikan karena merupakan parameter karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Tak lupa pula memperhatikan faktor motivasi, karena motivasi

merupakan suatu dorongan terhadap pegawai untuk bekerja keras dengan segenap tenaga dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki untuk mewujudkan tujuan organisasi, terkhususnya pada Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan.

Dimana setelah melakukan pra-penelitian ditemukan fenomena pada Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan sebagai berikut : (1) Belum optimalnya aktualisasi dan revitalisasi nilai-nilai budaya dan kearifan lokal sebagai acuan utama dari setiap lembaga kemasyarakatan dan setiap individu pada semua aspek kehidupan.(2) Belum optimalnya perkembangan kesenian daerah dan kesenian kontemporer secara adaptif-kreatif sesuai perkembangan zaman tanpa meninggalkan ciri asli.(3) Belum optimalnya aktualisasi berbagai kekayaan budaya bagi perkembangan kunjungan wisata.(4) Tidak signifikannya warisan nilai budaya kemaritiman sebagai sumber etos dan identifikasi masyarakat Sulawesi Selatan dalam perkembangan pariwisata maupun kehidupan masyarakat secara umum.(5) Belum optimalnya capaian jumlah kunjungan pariwisata.(6) Belum optimalnya pengembangan potensi destinasi dan daya tarik wisata.(7) Masih rendahnya kemitraan dalam mendorong daya saing industri pariwisata.

Penelitian ini mencoba memperluas pemahaman mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan. Yang dimana menurut hasil pengamatan yang dilakukan menunjukkan bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara belum maksimal, disebabkan beberapa hal yang diantaranya ditandai dengan masih ada pegawai yang terlambat dan tidak hadir masuk kantor. Intensitas keterlambatan dan ketidak hadiran Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan pada bulan September sampai dengan November 2017 dapat dilihat pada tabel dan grafik berikut :

**Tabel 1**  
**Laporan Rekapitulasi Kehadiran PNS Dinas Kebudayaan dan Parawisata**  
**Provinsi Sulawesi Selatan bulan September – November 2017**

BULAN	TERLAMBA T	TANPA KETERANGA N	IZI N	SAKI T	CUT I	DINE S LUAR
<b>SEPTEMBER</b>	82	26	9	9	6	80
<b>OKTOBER</b>	82	27	2	14	5	85
<b>NOVEMBER</b>	83	28	3	12	3	88

Sumber Data : Sistem Manajemen Absensi dan Tunjangan Daerah (e-TD)

Data diatas menjelaskan bahwa masih ada pegawai yang terlambat dan tidak hadir masuk kantor. Intensitas keterlambataan dan ketidakhadiran Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan berpotensi menyebabkan kinerja pegawai juga rendah.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kompetensi**

Spencer and Spencer (1993), kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Berdasarkan definisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

### **Motivasi**

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 1999).

### **Kinerja ASN**

Kinerja menurut Mangkunegara (2006:67), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya.

### Penelitian Terdahulu

1. **Hamidi dan Indrastuti (2013)**, dengan judul “ Analisis pengaruh kompetensi, latar belakang pendidikan terhadap kinerja dosen politeknik bengkalis dan perspektif pimpinan”. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen politeknik bengkalis.
2. **Sindi Iarasati, Alini gilang (2014)**, dengan judul “ Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan telkom wilayah jawa barat (wilayah telkom bekasi)”. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jika dilihat dari jenis datanya, maka dipastikan bahwa penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Karena berusaha mendapatkan data yang objektif, valid, reliabel dengan menggunakan data yang berbentuk angka atau kualitatif yang diangkakan (Sugiono, 2002: 7).

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan di Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan dengan waktu penelitian yaitu pada 9 Januari sampai dengan 9 Februari 2018.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian, maka hasil pengujian validitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel. 2. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

VARIABEL	ITEM	R	SIG.	KETERANGAN	RELIABILITAS	KETERANGAN
KOMPETENSI	X1.1	0,746	0,000	Valid	0,719	Reliabel
	X1.2	0,797	0,000	Valid		
	X1.3	0,849	0,000	Valid		
MOTIVASI	X2.1	0,785	0,000	Valid	0,725	Reliabel
	X2.2	0,801	0,000	Valid		

KINERJA	X2.3	0,828	0,000	Valid	0,785	Reliabel
	Y1.1	0,753	0,000	Valid		
	Y1.2	0,865	0,000	Valid		
	Y1.3	0,882	0,000	Valid		

Sumber : lampiran 2 hasil uji validitas dan reliabilitas.

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa instrumen penelitian untuk semua item dan indikator variabel bersifat valid.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian, seperti yang ada pada Tabel 2, maka hasil pengujian menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian adalah reliabel. Hal ini dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian ini mempunyai koefisien keandalan/alpha lebih besar dari 0,6. Bila hasil uji reliabilitas ini dikaitkan dengan kriteria indeks koefisien reliabilitas menurut Arikunto (1998), menunjukkan bahwa keandalan/alpha instrumen penelitian adalah tinggi. Dengan demikian data penelitian bersifat valid dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

## 2. Pengujian Asumsi Klasik

Untuk memperoleh nilai penduga yang tidak bias dan efisien dari suatu persamaan regresi berganda, maka datanya harus memenuhi kriteria asumsi klasik sebagai berikut :

### a) Multikolinieritas

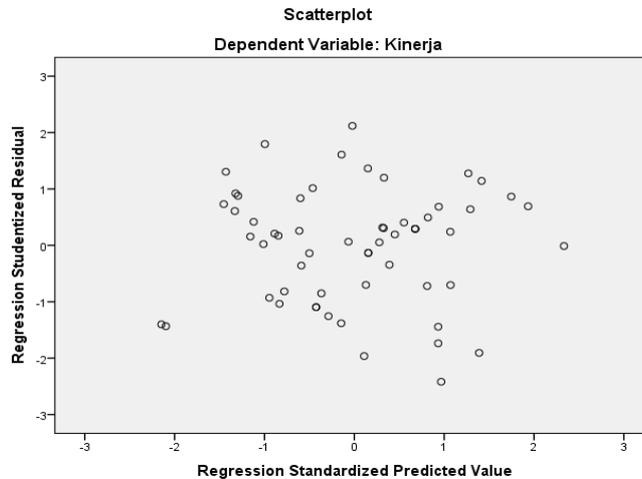
Tabel 3 Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kompetensi	0,510	1,960	Non Multikolinieritas
Motivasi	0,295	3,393	Non Multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah (2018)

Berdasarkan Table 3. diketahui bahwa nilai VIF tidak ada yang melebihi nilai 5, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

### b) Heterokedastisitas

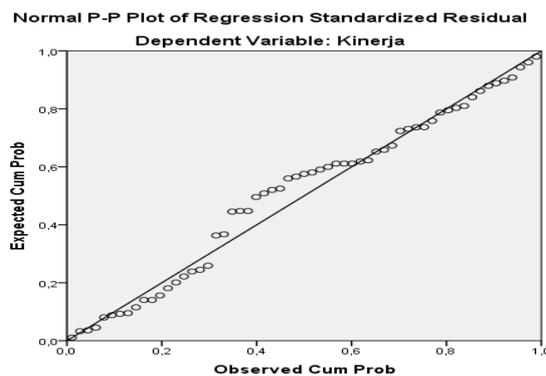


Gambar 1: Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar. Adapun dasar pengambilan keputusan tersebut adalah:

- Jika ada pola tertentu yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas
- Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c) Normalitas



Gambar 2 : Uji Normalitas

Berdasarkan grafik *normal probability plot* seperti yang disajikan pada lampiran 4 dapat diuraikan sebagai berikut: Terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga model regresi layak dianalisis lebih lanjut.

3. Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut :

Tabel 3 Pengujian Hipotesis

HIP	VARIABEL		HASIL REGRESI				Keterangan
	INDEPENDEN	DEPENDEN	B	Beta	t hit	p-value	
H1	Kompetensi	Kinerja	-0,151	-0,131	0,936	0,353	Tdk Signifikan
H2	Motivasi	Kinerja	0,597	0,584	3,173	0,002	Signifikan
<b>R = 0,731</b>							
<b>R SQUARE = 0,515</b>							
<b>F = 21,114</b>		Sig = 0,000					
<b>PERSAMAAN REGRESI</b>		$Y = 1,607 - 0,151X_1 + 0,597X_2 + \epsilon$					

Dari keseluruhan model pengaruh langsung yang dihipotesiskan, ada satu yang signifikan dan satu tidak signifikan. Adapun interpretasi dari Tabel 4.3 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Kompetensi mempunyai pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja dengan p value = 0.353 > 0.05 dengan nilai koefisien sebesar -0,151, koefisien ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai tidak meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan.
- Motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja dengan p value = 0.002 < 0.05 dengan nilai koefisien sebesar 0,597, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan maka kinerja akan semakin baik pula.
- Uji F Signifikan dengan Sig < 0,05, Artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi pada tempat penelitian atau hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan pada Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan.
- R Square menghasilkan nilai sebesar 0,515, artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi di tempat penelitian sebesar 51,5%

dan sisanya sebesar 48,5% merupakan fakta diluar kemampuan peneliti atau masih adanya hal-hal yang peneliti tidak masukkan sebagai indikator dari masing-masing variabel penelitian.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh kompetensi terhadap kinerja**

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis kedua dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 4.3 Dari Tabel tersebut menunjukkan bahwa kompetensi tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi sangatlah tidak berpengaruh pada kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan, karena fakta dilapangan menunjukkan bahwasanya walaupun pegawai yang punya kompetensi tetap diberi kesempatan diberdayakan maka pegawai tidak dapat menunjukkan kinerjanya dalam struktur organisasi tidak sesuai dengan kompetensi/basic keilmuannya dan hal ini yang menyebabkan sehingga kompetensi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini bertentangan dengan teori kompetensi terhadap kinerja. Spencer and Spencer (1993), kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Berdasarkan defenisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Peneliti sebelumnya Tati Setiawati, 2010. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen (studi kasus di FPTK UPI).

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa indikator keterampilan merupakan indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dari variabel kompetensi, hal ini membuktikan bahwa kompetensi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai tidak meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan, karena kompetensi/basic keilmuan yang dimiliki tidak sesuai dengan tupoksi atau jabatan yang

diberikan. Yang berarti bahwa kompetensi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh motivasi terhadap kinerja**

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis kedua dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 4.3 Dari Tabel tersebut menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan maka kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan, juga akan semakin meningkat. Temuan ini sesuai dengan teori motivasi terhadap kinerja. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 1999). Peneliti sebelumnya, Sindi larasati, Alini gilang, 2014. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan telkom wilayah Jawa Barat.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa indikator tanggung jawab merupakan indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi dari variabel motivasi, hal ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan, maka kinerja akan semakin baik pula. Yang berarti bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pernyataan Hasil Uji Hipotesis**

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa dinyatakan hipotesis yang diajukan penulis ditolak dengan merujuk pada tabel 4.3 pengujian hipotesis dimana variabel kompetensi (X1) tidak signifikan terhadap kinerja (Y) Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan. Juga disertai fakta pendukung dari hasil penelitian penulis dimana menunjukkan hal yang sama yakni kompetensi (X1) tidak signifikan terhadap kinerja (Y) fakta dilapangan menunjukkan bahwasanya penempatan atau pembagian posisi/jabatan dalam struktur organisasi tidak sesuai

dengan kompetensi/basic keilmuannya dan hal ini yang menyebabkan sehingga kompetensi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN**

1. Kompetensi mempunyai pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja dengan  $p \text{ value} = 0.353 > 0.05$  dengan nilai koefisien sebesar  $-0,151$ , koefisien ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai tidak meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja dengan  $p \text{ value} = 0.002 < 0.05$  dengan nilai koefisien sebesar  $0,597$ , koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan maka kinerja akan semakin baik pula.
3. Variabel motivasi dominan mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan, karena variabel motivasi diukur dengan tiga indikator yakni, tanggungjawab, lingkungan kerja, dan sikap/perilaku. Dimana motivasi mempunyai nilai koefisien tertinggi diantara kedua variabel bebas lainnya yaitu sebesar  $0,597$ .

## **Reference:**

- Arikunto, Suharsimi (1998). Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevaliditasan suatu instrument.
- Arikunto, Suharsimi (2010). Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti.
- Ghozali, (2005). Bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear variabel terkait dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.
- Gujarati, (1995). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinier dapat dideteksi dengan : Melihat nilai Variance Inflating Factor (VIF), bila nilai VIF disekitar angka 1 maka tidak terjadi gejala multikolinier atau dengan melihat nilai korelasi antara variabel independen.
- Hasibuan Malayu S. P. (1999). *Organisasi dan Motivasi*. Cetakan ke-2, Jakarta: Bumi Aksara.

Juwita, J. (2018). PENGARUH INSENTIF, PENEMPATAN DALAM JOB DAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. BOSOWA UTAMA CORPORATION DI MAKASSAR). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 1(2), 168-175.

Larasati, Sindi. Gilang, Alini. (2014). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan telkom wilayah jawa barat (wilayah telkom bekasi).

Mangkunegara (2006). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya.

Setiawati, Tati. (2010). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja dosen (studi kasus di FPTK UPI).

Spencer and Attorneys, Spencer, (1993). *Competence at Work*. New York: John Wiley & Sons Inc.