

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN MAMUJU UTARA

Dina Rande

dinarande08@gmail.com

Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

The aim of this study; (1) to identify and analyze the effect on employee performance competence simultaneous Department of Transportation, Communications and Information Technology of North Mamuju regency; (2) to identify and analyze the effect of a partial competence on the performance of staff at the Department of Transportation, Communications and Information Technology of North Mamuju regency. This type of research with a quantitative approach of this research is descriptive and quantitative. Population research staff at the Department of Transportation, Communications and Information Technology of North Mamuju regency totaling 38 people who were taken using census techniques so that all the population sampled. Data were analyzed using linear regression. The results showed; (1) the influence of competence simultaneously on the performance of staff at the Department of Transportation, Communication and Information Mamuju Utara determined by motives (motives), properties (traits), the concept of self (self-concepts), knowledge (knowledge) and skills (skills) , Great influence on the performance of employee competence is 78.9% with the level of competence of the relationship between employee performance "very strong". It means that the rise of competence, it will improve the performance of employees in the Department of Transportation, Communications and Information Technology of North Mamuju regency; (2) the influence of competency partially on the performance of employees of the Department of Transportation, Communication and Information Mamuju Utara determined by motives (motives), properties (traits), the concept of self (self-concepts), knowledge (knowledge) and skills (skills) .As results descriptive statistics shows the dimensions properties (traits) to obtain persentasetinggi, while the lower dimensions are knowledge and skill.

Keywords: *Competence, Performance, Employee.*

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang harus ada dan paling penting dalam sebuah organisasi, karena manusia merupakan unsur dasar yang dapat melaksanakan pekerjaan dan organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam organisasi, karena itu sudah sewajarnya bila pihak manajemen memberikan perhatian lebih melalui kebijakan-kebijakan yang diambil. Saat ini banyak masalah yang muncul berkaitan dengan ketenagakerjaan terutama kinerja pegawai, oleh karena itu masalah yang berkaitan dengan kinerja perlu dicari jalan keluarnya. Pegawai memiliki peranan yang

sangat penting dan mereka adalah penggerak utama atas kelancaran kinerja. Selain itu, tidak dapat dipungkiri lagi bahwa manusia merupakan sumber daya yang potensial dan sangat strategis perannya dalam berbagai macam bentuk organisasi.

Setiap organisasi mengharapkan suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan tersebut membutuhkan adanya pegawai yang berkualitas. Untuk menciptakan pegawai yang berkualitas, dibutuhkan suatu dorongan yang kuat dari seorang pimpinan maupun dari pegawai itu sendiri. Dorongan tersebut dapat berupa pemberian motivasi kepada

pegawai, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja.

Uraian tersebut menjelaskan bahwa salah satu yang membentuk kinerja terbaik adalah kemampuan yang juga dapat dimaknai sebagai kompetensi. Miyawaki dalam Mohd Noor & Dola (2009:228) memberikan definisi *“competency include the aptitude necessary to enhance basic abilities and to raise job performance to a higher level”*. Definisi tersebut menjelaskan bahwa kompetensi dapat didefinisikan sebagai bakat yang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan dasar dan untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang lebih tinggi. Sementara Spencer dan Spencer (1993:9) menyatakan bahwa, *“a competency is an underlying characteristic of individual that is related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation”*. Pandangan tersebut menjelaskan bahwa kompetensi seseorang merupakan dasar individu yang berhubungan dengan kinerja yang efektif dan superior dalam suatu pekerjaan.

Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, karena Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya yang ada didalam organisasi tersebut, baik sumber daya manusia maupun finansial. Sumber daya manusia sangat memiliki peran yang penting guna mencapai sasaran organisasi. Untuk itu dibutuhkan sumber daya yang memadai dalam organisasi. Sumber daya manusia yang memadai dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki setiap pegawai dalam organisasi yang dalam hal ini Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara.

Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara membutuhkan kinerja pegawai yang maksimal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, dimana peningkatan kompetensi pegawai menjadi penting. Hal tersebut dimaksudkan agar dalam pencapaian sasaran strategis kinerja dinas dapat tercapai, di mana vis dinas *“Terwujudnya Mamuju Utara Sebagai Pemanfaatan Sumberdaya Transportasi angkutan umum dan barang di Sulawesi Barat Secara Berkelanjutan untuk Kepentingan Masyarakat yang Mandiri dan Bertanggung jawab”*.

Untuk mencapai visi tersebut, maka sasaran kinerja yang ingin dicapai harus dioptimalkan. Salah satu faktor yang paling menentukan dalam pelaksanaan tugas adalah tingkat kemampuan/manajerial (SDM) yang dimiliki sehingga diharapkan dapat bekerja secara profesional sesuai bidang tugasnya masing-masing. Namun data di lapangan menunjukkan, kemampuan sumber daya manusia (SDM) di Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara masih terbatas, hal ini ditunjukkan oleh data pendidikan pegawai yang mayoritas berpendidikan SMA, dari 38 pegawai terdapat 18 orang masih SMA. Meskipun terdapat pegawai yang sarjana, namun jumlahnya sebanding dengan pegawai berpendidikan SMA. Hal tersebut menunjukkan kemampuan atau kompetensi pegawai masih rendah. Rendahnya kompetensi pegawai sehingga belum dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Sementara untuk mencapai target yang diinginkan organisasi, maka makakompetensi menjadi sangat penting. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian Jamaran *et al.* dalam Yunus (2012:371) menyimpulkan bahwa salah satu manfaat utama penggunaan kompetensi dalam organisasi adalah menggerakkan sumber daya manusia ke arah target yang ingin dicapai organisasi. Disamping itu kompetensi akan mendorong pegawai untuk mendapatkan dan menerapkan

skill dan *knowledge* sesuai kebutuhan pekerjaan, karena hal ini merupakan instrumen bagi pencapaian targetnya yang diinginkan organisasi.

Berdasarkan data sasaran kinerja yang pada kegiatan Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara, masih banyak hasil pelaksanaan kegiatan yang belum mencapai 100%, seperti:

- 1) Penyediaan Jasa Komunikasi dan sumber daya air dan listrik (74%).
- 2) Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional (56%).
- 3) Pembangunan Halte Bus, Taxi gedung terminal (33,42%).
- 4) Pengadaan Motor Gandeng tiga roda seperti sarana transportasi masyarakat (87,94%).

Belum tercapainya target-target tersebut disebabkan oleh kinerja pegawai yang belum optimal, dimana dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, pegawai belum didukung oleh kompetensi atau kemampuan/kecakapan yang memadai sehingga berdampak pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya yang kurang optimal.

Uraian dan data yang ditunjukkan di atas merupakan data pendukung dalam memperjelas fenomena di lapangan, dimana data-data tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara terhadap bidang kerjanya cenderung rendah yang ditunjukkan oleh data pencapaian sasaran kinerja yang belum sesuai target yang dicapai sehingga perlu dikaji secara komprehensif dan mendalam dengan melakukan penelitian dengan mengangkat judul tentang “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara”.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif. Penelitian deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran terhadap berbagai karakteristik variabel penelitian serta keterkaitannya dengan fenomena di lapangan melalui tanggapan responden karena dalam pelaksanaannya meliputi data, analisis dan interpretasi tentang arti dan data yang diperoleh, sedangkan penelitian kuantitatif adalah tipe penelitian yang dapat dikelompokkan ke dalam *explanatory research* yang bertujuan menjelaskan pengaruh hubungan diantara variabel penelitian melalui pengujian hipotesis.

Lokasi penelitian ini bertempat di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. Dengan populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara yang berjumlah 38 orang.

Sampel menurut Arikunto (2010:109) adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Arikunto (2010:112), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Berdasarkan pendapat tersebut, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus dengan jumlah sampel sebanyak 38 responden karena jumlahnya kurang dari 100 sehingga diambil semua untuk dijadikan sampel.

Analisis dalam penelitian ini menggunakan dua analisis:

1.) Analisis Statistik Deskriptif

Analisis data deskriptif dalam penelitian ini menggunakan tabel distribusi frekuensi untuk menentukan persentase tanggapan responden atas skor yang diperoleh dengan menggunakan rumus dari menurut Sugiyono (2010:109) sebagai berikut:

$$\text{Nilai Persentase Skor} = \frac{\text{Skor yang diperoleh}}{\text{Skor Ideal/tertinggi}} \times 100\%$$

Berdasarkan jumlah responden yang ditetapkan dalam penelitian ini sebanyak 38 orang responden, maka jumlah skor ideal (kriterium) untuk seluruh item = $5 \times 38 = 190$ dan yang terendah = $1 \times 38 = 38$.

2.) analisis data kuantitatif

Analisis Kuantitatif yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Teknik analisis ini digunakan karena dianggap sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti untuk menyelesaikan permasalahan yang diajukan yaitu untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Adapun model regresi berganda yang digunakan menurut Sunarto dan Riduwan (2009:108) yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n + e$$

Di mana:

Y= Variabel Dependen

a= Konstanta

X_1 - X_n = Variabel Independen

b_1 - b_n = Koefisien Regresi

e= Faktor Pengganggu

Apabila faktor tersebut disesuaikan dengan metode penelitian ini, maka persamaan regresinya dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Di mana:

Y= Kinerja Pegawai

a= Konstanta

b_1 - b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Motif

X_2 = Sifat

X_3 = Konsep Diri

X_4 = Pengetahuan

X_5 = Keterampilan

e= Faktor Pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Besar Pengaruh Kompetensi Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara

Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja pegawai. Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai di lingkup instansi pemerintah.

Harapan terhadap profesionalisme PNS ini dilatarbelakangi oleh adanya kesenjangan antara kinerja yang diharapkan dengan kinerja nyata yang dihasilkan oleh PNS. Masih banyaknya tingkat inefisiensi dalam pelaksanaan tugas merupakan bukti nyata kompetensi yang masih rendah. PNS yang kurang profesional dan kurang memiliki kesadaran moral cenderung melakukan penyalahgunaan wewenang.

Penyalahgunaan wewenang tersebut tentunya dapat dihindari dengan adanya kemauan yang besar dari pegawai untuk menghasilkan kinerja. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam organisasi dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka harus didukung oleh kompetensi yang memadai. Hal itu dijelaskan oleh Mathis dan Jackson (2001) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar yang

dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu dan kelompok (Krisna, 2007).

Berdasarkan hal tersebut, maka untuk meningkatkan kinerja diperlukan kompetensi dari pegawai. Adapun hasil uji F dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 23,951 sedangkan F tabel sebesar 2,512. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen yang berarti dan hipotesis H_0 diterima yang menyatakan bahwa “besarnya pengaruh kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh motif (*motives*), sifat (*traits*), konsep diri (*self-concepts*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skills*)”.

Besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari hasil nilai R square sebesar 0,789 (78,9%). Hasil tersebut menjelaskan bahwa kemampuan variabel kompetensi dalam berkontribusi terhadap variabel kinerja pegawai adalah 78,9% dan sisanya 21,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian, seperti perilaku organisasi, responsibilitas/tanggung jawab/disiplin kerja, dan kepemimpinan. Sementara itu, tingkat hubungan diantara kompetensi dengan kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai R yaitu 0,888 atau berada diinterval 0,80 – 1,000 yang berarti bahwa terdapat hubungan yang “sangat kuat”. Artinya semakin naik kompetensi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara.

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Spencer dan Spencer (1993:9) menyatakan bahwa, “*a competency is an underlying characteristic of individual that is*

related to criterion-referenced effective and /or superior performance in a job or situation”. Pandangan tersebut dapat dimaknai bahwa kompetensi seseorang adalah merupakan dasar individu yang berhubungan dengan kinerja yang efektif dan superior dalam suatu pekerjaan.

Berdasarkan hasil pembahasan yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh motif (*motives*), sifat (*traits*), konsep diri (*self-concepts*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skills*). Besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah 78,9% dengan tingkat hubungan di antara kompetensi dengan kinerja pegawai yang “sangat kuat”. Artinya bahwa semakin naik kompetensi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara.

Besar Pengaruh Kompetensi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara

Kompetensi merupakan karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi dibutuhkan organisasi untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaan, dan beberapa organisasi menetapkan standar kompetensi yang dibutuhkan untuk para pegawainya.

Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan salah satunya dengan meningkatkan kompetensi pegawai. Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh pegawai dalam melaksanakan secara profesional.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standard masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standard kualitas profesional dalam bekerja.

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Karakteristik yang mendasari berarti kompetensi merupakan bagian dari kepribadian seseorang yang telah tertanam dan berlangsung lama dan dapat memprediksi perilaku dalam berbagai tugas dan situasi kerja. Penyebab terkait berarti bahwa kompetensi menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Acuan kriteria berarti bahwa kompetensi secara aktual memprediksi siapa yang mengerjakan sesuatu dengan baik atau buruk, sebagaimana diukur oleh kriteria spesifik atau standar. Demikian merupakan sejumlah karakteristik yang mendasari seseorang dan menunjukkan cara-cara bertindak, berpikir, atau menggeneralisasikan situasi secara layak dalam jangka panjang.

Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu: (1) motif-motif (*motives*), sesuatu yang secara konsisten dipikirkan dan diinginkan, yang menyebabkan tindakan seseorang; (2) sifat atau ciri-ciri (*traits*), karakteristik fisik dan respon-respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi; (3) konsep diri (*self-concept*), sikap-sikap, nilai-nilai atau gambaran tentang diri sendiri seseorang; (4) pengetahuan (*knowledge*), informasi yang dimiliki seseorang dalam area spesifik tertentu; (5) keterampilan (*skill*), kecakapan seseorang untuk menampilkan tugas fisik atau tugas mental tertentu.

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh kompetensi yang terdiri dari motif (*motives*), sifat (*traits*), konsep diri (*self-concepts*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skills*) secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. Hal tersebut dibuktikan dengan semua nilai t hitung lebih besar dari t tabel sehingga dapat disimpulkan “besarnya pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh motif (*motives*), sifat (*traits*), konsep diri (*self-concepts*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skills*)”.

Hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan nilai t hitung motif sebesar 2,681. Hasil tersebut menunjukkan nilai t hitung (2,681) lebih besar dari dan t tabel (1,693) maka dapat simpulkan bahwa “besarnya pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh motif (*motives*)”. Nilai t hitung sifat sebesar 2,259. Hasil tersebut menunjukkan nilai t hitung (2,259) lebih besar dari dan t tabel (1,693) maka dapat simpulkan bahwa “besarnya pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh sifat (*traits*)”. Nilai t hitung konsep diri sebesar 5,015. Hasil tersebut menunjukkan nilai t hitung (5,015) lebih besar dari dan t tabel (1,693) maka dapat simpulkan bahwa “besarnya pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh konsep diri (*self-concepts*)”. Nilai t hitung pengetahuan sebesar 3,122. Hasil tersebut menunjukkan nilai t hitung (3,122) lebih besar dari dan t tabel (1,693) maka dapat simpulkan bahwa “besarnya pengaruh

kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh pengetahuan (*knowledge*)”, dan nilai *t* hitung keterampilan sebesar 2,117. Hasil tersebut menunjukkan nilai *t* hitung (2,117) lebih besar dari dan *t* tabel (1,693) maka dapat disimpulkan bahwa “besarnya pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh keterampilan (*skills*)”.

Adapun hasil koefisien regresi menunjukkan kenaikan satu satuan dimensi motif (*motives*), sifat (*traits*), konsep diri (*self-concepts*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skills*), maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. Hasil tersebut secara parsial dimaknai bahwa kinerja pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara dapat ditingkatkan jika kompetensi pegawai mengalami peningkatan. Dimana kompetensi tersebut dilihat dari motif (*motives*), sifat (*traits*), konsep diri (*self-concepts*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skills*).

Semua dimensi kompetensi yang terdiri dari motif (*motives*), sifat (*traits*), konsep diri (*self-concepts*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skills*) memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. Dari semua dimensi tersebut, terdapat dimensi yang memiliki hasil statistik deskriptif yang tinggi, yaitu dimensi sifat (memperoleh persentase 83,33%), sedangkan dimensi yang rendah adalah pengetahuan dan keterampilan (masing-masing memperoleh nilai 74,56%).

Hasil statistik deskriptif dari dimensi sifat menunjukkan bahwa indikator konsistensi mengambil inisiatif memperoleh

persentase rendah, sedangkan yang tinggi adalah konsistensi menghadapi situasi kerja. Hal tersebut memberikan makna bahwa kompetensi pegawai dalam hal sifat menunjukkan bahwa pegawai kurang memiliki kemampuan dalam mengambil inisiatif dalam pekerjaan, namun mereka mampu konsisten dalam menghadapi situasi kerja yang berubah-ubah.

Sementara itu dimensi yang rendah adalah dimensi pengetahuan dan keterampilan. Dimensi pengetahuan rendah disebabkan oleh indikator kemampuan memilih alternatif pekerjaan yang artinya pegawai memiliki pengetahuan yang kurang dalam memilih alternatif pekerjaan yang akan dikerjakan. Sementara pada dimensi keterampilan, indikator yang rendah adalah kemampuan mengorganisasikan pekerjaan yang berarti bahwa pegawai kurang terampil dalam mengorganisasikan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pembahasan yang dilakukan, maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi yang terdiri dari motif (*motives*), sifat (*traits*), konsep diri (*self-concepts*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skills*) secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. Adapun hasil statistik deskriptif menunjukkan dimensi sifat (*traits*) memperoleh persentase tinggi, sedangkan dimensi yang rendah adalah pengetahuan dan keterampilan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang dilakukan, maka disimpulkan bahwa:

- 1) Besarnya pengaruh kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh motif (*motives*), sifat (*traits*), konsep diri (*self-concepts*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skills*). Besar pengaruh

kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah 78,9% dengan tingkat hubungan di antara kompetensi dengan kinerja pegawai yang “sangat kuat”. Artinya bahwa semakin naik kompetensi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara.

- 2) Besarnya pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh pengaruh motif (*motives*) terhadap kinerja, pengaruh sifat (*traits*) terhadap kinerja, pengaruh konsep diri (*self-concepts*) terhadap kinerja, pengaruh pengetahuan (*knowledge*) terhadap kinerja, dan pengaruh keterampilan (*skills*) terhadap kinerja. Adapun hasil statistik deskriptif menunjukkan dimensi sifat (*traits*) memperoleh persentase tinggi (83,33%), sedangkan dimensi yang rendah adalah pengetahuan dan keterampilan (74,56%).

Rekomendasi

Berdasarkan hasil yang didapatkan, maka disarankan kepada Kepala Dinas untuk memperhatikan masalah kompetensi pegawai, terutama yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan. Untuk pengetahuan disarankan agar meningkatkan kemampuan dalam memilih alternatif pekerjaan, agar dalam menjalankan pekerjaan pegawai dapat menyelesaikannya karena pegawai telah memilih pekerjaan yang kiranya mudah untuk diselesaikan, sedangkan untuk keterampilan disarankan agar pegawai dapat meningkatkan kemampuan dalam mengorganisasikan pekerjaan, agar lebih terampil dalam mengorganisasikan jenis pekerjaan agar mempermudah dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Mengingat ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain kompetensi, maka dipandang perlu untuk dilakukan penelitian lebih lanjut dalam rangka

mengembangkan khasana pengembangan ilmu administrasi publik. Di samping itu perlu dilakukan penelitian lanjutan terhadap faktor-faktor lain tersebut yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti perilaku organisasi, responsibilitas, tanggung jawab, disiplin kerja, dan kepemimpinan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis senantiasa panjatkan kehadiran Allah S.W.T atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga karya ilmiah ini dapat diselesaikan. Penyelesaian karya ilmiah ini banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak, utamanya kepada Ketua Tim Pembimbing Dr. H. Awat Souliisa, M.Si. dan Anggota Tim Pembimbing Dr. Hartawan, M.Si. Semoga karya ilmiah ini dapat bermanfaat bagi kita sekalian, terutama bagi diri penulis.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Krisna, N. L. 2007. *Teori MSDM (Kompetensi)*. Melalui: <http://sdm-teori.blogspot.com/2007/05/kompetensi.html> [01/05/2014].
- Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2014 Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara.
- Mohd Noor, K. B., & Dola K. 2009. Job Competencies for Malaysian Managers in Higher Education Institution. *Asian Journal of Management and Humanity Sciences*, Vol. 4, No. 4, pp. 226-240.
- Peraturan Pemerintah Nomor 100 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural.
- Spencer, L.M. and Spencer, S.M. 1993. *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons. Inc.

- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Administrasi (dilengkapi dengan Metode R & D)*. Cetakan Ke Tujuh Belas. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto dan Riduwan. 2009. *Pengantar Statistika (untuk penelitian pendidikan, sosial, ekonomi, komunikasi dan bisnis)*. Lengkap dengan aplikasi SPSS 14. Bandung: Alfabeta.
- Yunus, Eddy. 2012. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, Volume 16, Nomor 3, September 2012: 368-387.