Competitiveness
p-ISSN: 1978-3035 – e-ISSN: xxxx-xxxx
Vol. 7, Nomor 1 | Januari – Juni, 2018

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SULAWESI SELATAN

Umi Kalsum Hehanussa[1)] dan Ruliaty[2)]

[1)]Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
email: umikalsum.ukh@gmail.com
[2)] Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
email : ruliaty.umm@gmail.com

Abstract

This study aims to find out and analyze the influence of competence and motivation on the performance of employees of the Department of Manpower and Transmigration of South Sulawesi Province and to know and analyze the variables that predominantly affect the performance of employees of the Department of Manpower and Transmigration of South Sulawesi Province. The research has been conducted at the Office of Manpower and Transmiggration of South Sulawesi Province with an implementation time of 1 month, namely from January to February of 2018 with a sample of 71 people. The analysis method used in this research is quantitative descriptive method, through regression testing by conducting validity and reliability test of question items of each variable as well as assumption test. The results showed that Competency has a significant influence on performance with P = 0.021< 0.05 with a coefficient value of 0.179, this coefficient shows that the better the competence of employees, the performance of employees in the Office of Manpower and Transmigration of South Sulawesi Province will increase; Motivation has a significant influence on performance with P = 0.000< 0.05 with a coefficient value of 0.509, this coefficient shows that the better the employee's work motivation, the better the performance will be and the variable that has the dominant effect on performance is motivation, this can be seen from the beta value of 0.406 greater than other variables.

Keywords: *Competence, motivation and performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan serta mengetahui dan menganalisis variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian telah dilaksanakan di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmiggrasi Provinsi Sulawesi Selatan dengan waktu pelaksanaan selama 1 bulan yaitu mulai bulan Januari sampai Februari Tahun 2018 dengan sampel berjumlah 71 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, melalui pengujian regresi dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas dari item-item pertanyaan setiap variabel serta uji asumsi.Hasil penelitian menunjukan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan P = 0.021< 0.05 dengan nilai koefisien sebesar 0,179, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan akan semakin meningkat; Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan P = 0.000< 0.05 dengan nilai koefisien sebesar sebesar 0,509, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja pegawai maka kinerja akan semakin baik pula dan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja adalah motivasi, hal ini terlihat dari nilai beta sebesar 0,406 lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya.

Kata kunci: Kompetensi, motivasi dan kinerja

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai kekuatan pendorong yang mampu memberikan percepatan kearah yang lebih baik. Kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan hanya membalik telapak tangan namun itu harus dilakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi. Pengambilan suatu keputusan yang terbaik yang dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia

menunjukan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya. Namun hal tersebut juga tidak terlepas dari kejelian dan ketepatan dalam proses menentukan seorang pegawai untuk berada dalam suatu pekerjaan dan jabatan tertentu. Pegawai yang mampu melakukan pekerjaan tertentu mungkin akan lebih tepat dan baik jika dia ditempatkan pada bidang tertentu juga. Penempatan orang yang tepat pada posisi yang tepat (*The right man on the right place)*, akan membawa suatu organisasi pada hasil kinerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam tugas dan pekerjaan (Sutrisno, 2011).

Menurut Wibowo (2011), peningkatan kinerja karyawan memerlukan beberapa hal seperti motivasi yang tinggi, kompetensi yang memadai, kepemimpinan yang baik, dan lingkungan kerja yang mendukung karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Peran sumber daya manusia pada masa kini akan menjadi penentu bagi keberhasilan pembangunan kesejahteraan sosial yang dirancang oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Oleh karena itu dibutuhkan pemeliharaan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai aset Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pemimpin tidak memilki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Peran pemimpin untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan publik tentunya memiliki berbagai prinsip pelayanan, seperti kesederhanaan, kejelasan, kepastian, keamanan, keterbukaan, efisiensi, ekonomis dan keadilan yang merata merupakan prinsip-prinsip pelayanan yang harus diperhatikan oleh pemimpin. Dengan bakat kepemimpinan tersebut, maka ia dapat membantu bawahannya untuk mengetahui cara kerja yang diperlukan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan di sisi lain bawahan melalui dukungan dan perhatian dari pimpinan, maka kebutuhan pribadi mereka akan terpenuhi.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan saat ini walaupun dipimpin oleh pejabat struktural yang memiliki kompetensi di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, Akan tetapi masih ada permasalahan yang krusial yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan, seperti terlihat pada Rencana Kerja (Renja 2018) antara lain:

a. Rendahnya kompetensi dan produktivitas kerja
b. Pelatihan berbasis kompetensi di UPTD/BLK/LLK Kab/Kota belum sepenuhnya dapat dilaksanakan disebabkan adanya kendala teknis pelaksanaan dan dukungan prasarana dan sarana pelatihan.
c. Masih tergolong rendahnya perluasan kesempatan kerja

Berdasarkan permasalahan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan mendorong peneliti untuk mengadakan penelitian mengenai kinerja Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Dalam penelitian ini peneliti hanya memfokuskan pada pengaruh kompetensi, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karena faktor-faktor ini yang mempengaruhi kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

2. KAJIAN PUSTAKA

a. Kompetensi

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalan tanpa meninggalkan aspek kemampuan kepribadian dan kemampuan sosial dalam melaksanakan tugas–tugasnya (Linawati dan Suhaji, 2012).

Menurut Spencer dalam Moeheriono (2012), bahwa kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan evektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya, atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

b. Motivasi

Istilah motivasi (motivation) berasal dari bahasa latin, yakni movere, yang berarti “menggerakan” (to move). Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Aspek penting dalam pemberian motivasi

kepada bawahannya atau karyawan, pemimpin hendaknya dapat memberikan motivasi searah atau sesuai dengan karakteristik yang ada di bawahan atau karyawan. Motif adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya, (Mangkunegara, 2008).

Motivasi adalah sesuatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2011).

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Suhartini, 2013).

3. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif yaitu penelitian untuk menggambarkan suatu kondisi tertentu dengan melihat fenomena-fenomena dan gejala-gejala yang dapat diamati. Jenis metode penelitan ini termasuk dalam metode penelitian kuantitatif karena menggunakan data penelitian yang berupa angka-angka dan analisis dengan menggunakan statistik, metode ini juga disebut metode *discovery*, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dapat dikembangkan berbagai iptek baru (Sugiyono, 2010). Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan Jl. Perintis Kemerdekaan KM.12, Tamalanrea, Makassar, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90245, Sedangkan waktu penelitian adalah dua bulan, Januari sampai Februari 2018. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 241 orang. Sampel merupakan perwakilan atau bagian dari jumlah kelompok dengan karakteristik tertentu yang dimiliki oleh populasi (Andriani dkk, 2012) sampel yang di ambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 71 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis kepada responden penelitian yang dilengkapi dengan beberapa alternatif jawaban yang sudah tersedia (Andriani dkk, 2012).

a. Teknik Analisis Data

1) Metode Analisis Deskriptif

Metode deskriptif dilakukan untuk menganalisis data penelitian dengan mengumpulkan, mengklasifikasikan, menganalisa dan menginterpretasikan data sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi (Sugiyono, 2010).

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dari penelitian ini yaitu: Kompetensi dan Motivasi terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai.

Persamaan regresi linear berganda sebagi berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :
Y = Kinerja Pegawai
a = Kostanta
β_1, β_2 = Koefisien Regresi
X_1 = Kompetensi
X_2 = Motivasi
e = Eror

b. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji validitas merupakan alat untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013).

2) Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013).

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas atau independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau dependen.

2) Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

uji signifikansi pengaruh secara parsial (uji t). Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 (Kompetensi), X2 (Motivasi), benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2013).

3) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam uji t dan uji f diasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2013).

b) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi maka, variabel ini tidak ortogonal.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

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

Tabel 1
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	R	sig.	Ket	Reliabilitas	Ket
Kompetensi	X1.1	0,888	0,000	Valid	0,903	Reliabel
	X1.2	0,936	0,000	Valid		
	X1.3	0,941	0,000	Valid		
Motivasi	X2.1	0,677	0,000	Valid	0,671	Reliabel
	X2.2	0,805	0,000	Valid		
	X2.3	0,843	0,000	Valid		
Kinerja	Y1.1	0,827	0,000	Valid	0,787	Reliabel
	Y1.2	0,855	0,000	Valid		
	Y1.3	0,847	0,000	Valid		

Sumber : hasil uji validitas dan reliabilitas.

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa instrumen penelitian untuk semua item dan indikator variabel bersifat valid.

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur baru dapat dipercaya dan diandalkan bila selalu didapatkan

hasil yang konsisten dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat dipergunakan teknik Alpha Cronbach, dimana suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian, seperti yang ada pada Tabel 1, 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 kreteria indeks koefesien reliabilitas menurut Arikunto (2010), menunjukkan bahwa keandalan/alpha instrumen penelitian adalah tinggi. Dengan demikian data penelitian bersifat valid dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

b. Pengujian Hipotesis

Tabel 2
Pengujian Hipotesis

HIP	Variabel Independen	Variabel Dependen	Direct Effect				
			B	**Beta**	**t hit**	***p-value***	**Keterangan**
H1	Kompetensi	Kinerja	0,179	0,250	2,362	0,021	Signifikan
H2	Motivasi	Kinerja	0,509	**0,406**	3,875	0,000	Signifikan
R = 0,773							
R Square = 0,598							
F = 33,253		Sig = 0,000					
Persamaan regresi		$Y = 0{,}709 + 0{,}179X_1 + 0{,}509X_2 + €$					

Sumber: olahan data

Dari keseluruhan modeltiga pengaruh langsung yang dihipotesiskan, adadua yang signifikndansatutidak signifikan. Adapun interpretasi dari Tabel 2 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Kompetensi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan P = 0.021< 0.05 dengan nilai koefisi*en* sebesar 0,179, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimilikipegawai maka kinerja pegawai pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan akan semakin meningkat
2) Motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja dengan P = 0.000< 0.05 dengan nilai koefisiensebesar sebesar 0,509, koefisien ini menunjukkan bahwa bahwa semakin baik motivasi kerja pegawai maka kinerja akan semakin baik pula.
3) Uji F Signifikan dengan Sig < 0,05, artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi pada tempat penelitian atau hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan pada kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan
4) R Square menghasilkan nilai sebesar 0,598, artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi di tempat penelitian sebesar 59,8% dan sisanya sebasar 40,2% merupakan fakta diluar kemampuan peneliti atau masih adanya hal-hal yang peneliti tidak masukkan sebagai indikator dari masing-masing variabel peneltian.

c. 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 :

1) Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflating Factor), jika nilai VIF kurang dari 5, maka pada model tersebut tidak terjadi Multikolinieritas (Santoso, 2003).

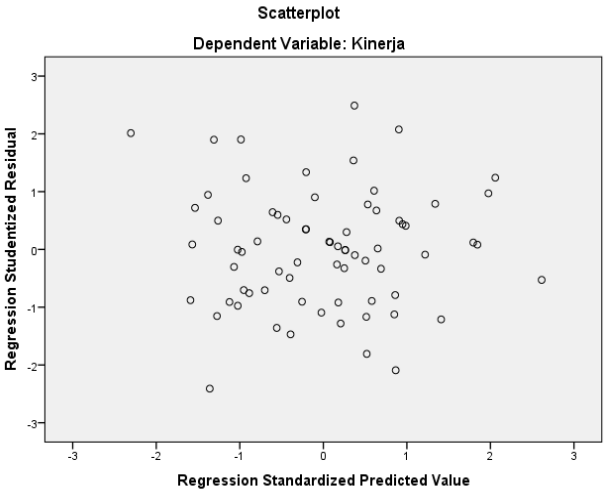
Tabel 3
Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kompetensi	0,836	1,196	Non Multikolinieritas
Motivasi	0,834	1,199	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.

2) Heterokedastisitas

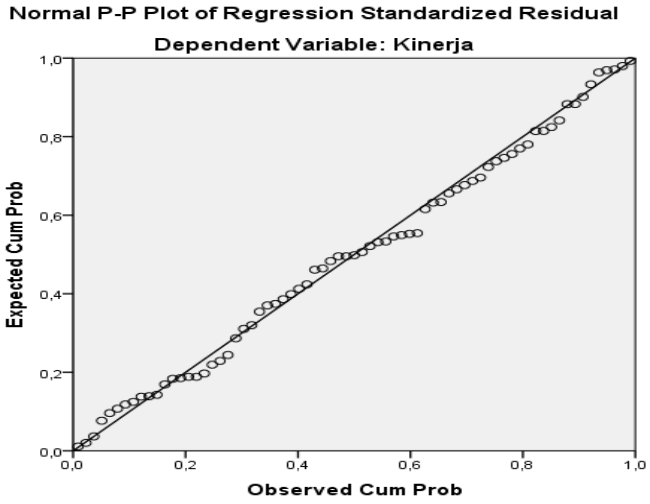


Gambar 1 Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 1 tersebut dapat dilihat bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar. Adapun dasar pengambilan keputusan tersebut adalah:

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

3) Normalitas



Gambar 2 Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan variabel terikatnya adalah normal.Uji normalitas dimaksudkan untuk melihat apakah data yang dianalisis memiliki nilai residual yang berada di sekitar nol (data normal) atau tidak.Jika berada di sekitar nol, maka asumsi normalitas terpenuhi, demikian sebaliknya (Yarnest, 2004).

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

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficientsa

Model		**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**t**	**Sig.**
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,709	,535		1,325	,190
	Kompetensi	,179	,076	,250	2,362	,021
	Motivasi	,509	,131	,406	3,875	,000

Sumber: olahan data

Pada tabel Coefficientsa, diperoleh nilai koefesien/parameter regresi linier berganda a=0,709; b1 = 0,179; b2 = 0,509. Persamaan regresi yang diperoleh yaitu:

Y = 0,709 + 0,179 X1 + 0,509 X2 + e.

Dari persamaan ini dapat di jelaskan sebagai berikut:

1) Jika nilai X1 dan X2 tetap atau konstan maka nilai Y berubah sebesar 0,709.
2) Jika nilai X1 berubah 1 satuan, maka terjadi perubahan terhadap nilai Y sebesar 0,179.
3) Jika nilai X2 naik 1 satuan maka nilai Y akan meningkat sebesar 0,509.

e. Pembahasan

1) PengaruhKompetensi terhadap Kinerja

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 2, Dari Tabel tersebut menunjukkan kompetensi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki maka kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan juga akan semakin meningkat.Penelitian ini sejalan denga penelitian oleh Hamidi dan Indrastuti (2013), bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel kompetensi berada pada kategori kuat dengan nilai rata-rata 3,72, dengan demikian maka kompetensi berada pada kategori baik dengan indikator bahwa pegawai memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaan yang dilakukan, memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan serta pegawai memiliki sikap yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya di Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan tergolong baik sesuai dengan tugas pokok atau jabatan yang diberikan, dari data yang penulis himpun di kepegawaian kantor Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan bahwa terdapat pegawai yang memiliki pangkat golongan III-IV sejumlah 227 dan tingkat pendidikan untuk Strata satu-Strata Dua sejumlah 193 orang. Dengan angka tersebut memperlihatkan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan cukup baik, sehingga pegawai memiliki kesadaran untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok yang menjadi tanggung jawab.

2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis kedua dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 2, dari tabel tersebut menunjukan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan maka kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan, juga akan semakin meningkat.Hasil penelitin ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Larasati dan Gilang (2014), bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukan bahwa semakin baik motivasi yang diberikan maka kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan, juga akan semakin meningkat.

Fakta di tempat menunjukan bahwa semakin besar motivasi yang diberikan maka kinerja di Dinas Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan, juga akan semakin meningkat yang berarti bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) Motivasi Berpengaruh Dominan terhadap Kinerja

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis keempat yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dominan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil analisis regresi pada Tabel 2, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja hal ini terlihat dari nilai beta sebesar 0,406 lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya.Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis 4 yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan dinyataknan diterima.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada pembahasan, maka dalam penelitian ini dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

a. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Trasmiggrasi Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian menunjukan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruhsignifikan terhadap kinerja dengan P = 0.021< 0.05 dengan nilai koefisie*n* sebesar 0,179, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai pada kantorDinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan akan semakin meningkat.
b. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Trasmiggrasi Provinsi Sulawesi Selatan, dengan P = 0.000< 0.05 dengan nilai koefisiensebesar sebesar 0,509, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi seseorang maka kinerja pegawai akan semakin baik.
c. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja adalah motivasi, hal ini terlihat dari nilai beta sebesar 0,406 lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya.

6. REFERENSI

Andriani, Durri dkk. 2012. *MetodePenelitian, Edisi Kesatu*.Tangerang Selatan; Universitas Terbuka.

Arikunto. 2010. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta; Rineka Cipta.

Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Edisi Ketujuh. Semarang; Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Linawati dan Suhaji. 2012. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Herculon Carpet Semarang).

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta; Raja Grafindo Persada.

Muhammad, Rusydi dan Naidah. 2017. The Influence of Leadership and Empowerment on Competency of Private Lecturers Kopertis Ix Sulawesi, Jurnal Vol 19, Issue. 9.

Murgianto. 2016. The Effects of Commitment, Competence, Work Satisfaction on Motivation, and Performance of Employees at Integrated Service Office of East Java, JurnalVol. 3, Issue. 378-396.

Santoso, Singgih. 2003. Mengatasi Berbagai Masalah Statistika dengan SPSS versi 11.5. Jakarta; PT. Elex Media Komputindo.

Sugiyono. 2010. Statistika untuk penelitian. Bandung; Alfabeta.

Suhartini, Eka. 2013. Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja. Makassar; Alauddin University Press.

Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed.1. Jakarta; Kencana Prenada Media Group.

Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada

Yarnest. 2004. Panduan Aplikasi dengan Bantuan SPSS versi 11,0. Malang; Penerbit Percetakan Diamon.