

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA KANTOR PENCARIAN DAN PERTOLONGAN MAKASSAR

Suriadiningrat Palembang¹⁾ Muhammad Rusydi Rahman²⁾ Edi Jusriadi³⁾

¹⁾Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
email: palembai123@gmail.com

²⁾Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
email: rusydi@unismuh.ac.id

³⁾Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
email: edi.jusriadi@unismuh.ac.id

Abstract

This study aims to find out and analyze the influence of competence, motivation and leadership on the Performance of State Civil Apparatus (ASN) Makassar Search and Rescue Office and know and analyze the variables that predominantly affect the performance of ASN Makassar Search and Rescue Office. The research has been conducted at the Makassar Search and Rescue Office with an implementation time of 2 months, namely from April to May of 2020 with a sample of 99 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 $P = 0.004 < 0.05$ with a coefficient value of 0.338, this coefficient shows that the better the competency of ASN, the performance of ASN in Makassar Search and Rescue Office will increase; Motivation has a significant influence on performance with $P = 0.005 < 0.05$ with a coefficient value of 0.295, this coefficient shows that the better the work motivation of ASN, the better performance will be; Leadership has no significant influence on performance with $P = 0.198 > 0.05$ with a coefficient value of 0.122, this coefficient shows that the leadership applied to the Makassar Search and Rescue Office has not been able to improve employee performance; and the variable that has the dominant effect on performance is competency, this can be seen from the beta value of 0.346 greater than other variables.

Keywords: Competence, motivation, leadership and performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi dan kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar serta mengetahui dan menganalisis variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar. Penelitian telah dilaksanakan di Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar dengan waktu pelaksanaan selama 2 bulan yaitu mulai bulan April sampai bulan Mei Tahun 2020 dengan sampel berjumlah 99 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 menunjukkan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan $P = 0,004 < 0,05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,338, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki ASN maka kinerja ASN pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar akan semakin meningkat; Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan $P = 0,005 < 0,05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,295, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja ASN maka kinerja akan semakin baik pula; Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan $P = 0,198 > 0,05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,122, koefisien ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar belum dapat meningkatkan kinerja pegawai; dan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja adalah kompetensi, hal ini terlihat dari nilai beta sebesar 0,346 lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya.

Kata kunci : Kompetensi, motivasi, kepemimpinan dan kinerja

1. PENDAHULUAN

Negara Republik Indonesia terletak dalam jalur penghubung antara dua benua dan dua samudera yang sangat vital dan strategis, baik bagi kegiatan penerbangan maupun pelayaran Nasional dan Internasional. Meningkatnya globalisasi dengan sendirinya juga membawa dampak semakin meningkatnya arus pergerakan internasional baik melalui jalur darat, laut, maupun udara. Hal tersebut dikarenakan manusia sebagai makhluk Sosial, membutuhkan sarana transportasi guna mengaktualisasikan kebutuhannya untuk saling berinteraksi satu sama lainnya. Indonesia merupakan salah satu wilayah yang sering dilalui oleh rute penerbangan dan pelayaran internasional. Ruang udara dan wilayah laut Indonesia yang membentang lebar memberikan keuntungan dalam hal rute penerbangan dan pelayaran untuk rute Asia Pasifik dan Australia. Dengan kondisi seperti itu, Indonesia perlu menyediakan jasa layanan pencarian dan pertolongan untuk mengurangi dampak negatif dari musibah kecelakaan transportasi.

Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa Negara Kesatuan Republik Indonesia bertanggungjawab melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dengan tujuan untuk memberikan perlindungan terhadap kehidupan dan penghidupan termasuk perlindungan dari kecelakaan, bencana, dan kondisi membahayakan manusia melalui pencarian dan pertolongan secara cepat, tepat, aman, terpadu, dan terkoordinasi. Sesuai undang-undang nomor 29 tahun 2014, lembaga negara yang diberikan tugas untuk urusan pemerintahan di bidang pencarian dan pertolongan adalah Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS). Tugas dan fungsi dari Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan yaitu membina, mengkoordinasikan, dan mengendalikan potensi pencarian dan pertolongan dalam kegiatan pencarian dan pertolongan sesuai dengan peraturan pencarian dan pertolongan nasional dan internasional.

Pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut di atas tentunya didukung oleh sumber daya manusia (SDM). Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasinya (Mangkunegara, 2008). SDM yang diharapkan adalah SDM yang unggul sehingga dapat menghasilkan karya dan kinerja yang berkualitas. Kualitas manusia sebagai kekuatan yang sangat penting dalam kehidupan, bukanlah berdasarkan bukti kebenaran ilmiah atau dalil aqli saja, melainkan secara *sunnatullah* telah dikuatkan dengan dalil naqli. Sebagaimana firman Allah ﷻ, dalam QS Al Baqarah ayat 249:

كَمْ مِنْ فِئَةٍ قَلِيلَةٍ غَلَبَتْ فِئَةً كَثِيرَةً بِإِذْنِ اللَّهِ

artinya “..berapa banyak terjadi kelompok yang kecil mengalahkan kelompok besar dengan izin Allah.”

Berikut ini data capaian kinerja pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar terhadap indikator penyelamatan korban musibah/kecelakaan yang ditangani selama tahun 2015 – 2019.

Tabel 1
Data capaian kinerja tahun 2015 - 2019

No	Tahun	Target (%)	Realisasi (%)	Kinerja (%)
1	2015	100	61,00	61,00
2	2016	100	75,97	75,97
3	2017	100	88,55	88,55
4	2018	100	92,55	92,55
5	2019	100	97,73	97,73

Sumber : Laporan kinerja tahun 2019 Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar

Tabel 1 menunjukkan bahwa capaian kinerja pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar sejak tahun 2015 sampai dengan 2019 menunjukkan peningkatan capaian setiap tahun walaupun belum mencapai target atau selalu dibawah target. Capaian kinerja menurut para ahli dipengaruhi oleh beberapa faktor.

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.

Banyak variabel yang berpengaruh terhadap kinerja ASN, diantaranya adalah kompetensi. Organisasi tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memiliki persyaratan kompetensi untuk didayagunakan. Sumber daya manusia yang berkompeten akan diperoleh dari ASN yang memiliki karakteristik pengetahuan terkait dengan pelaksanaan tugas secara penuh, mampu melaksanakan tugas-tugas karena memiliki keahlian/keterampilan (*skill*) yang diperlukan, bersikap produktif, inovatif/kreatif, serta mau bekerjasama dengan orang lain. Untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas, maka perlu menempatkannya pada jabatan yang tepat serta harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi bisa berjalan seimbang.

Variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja ASN adalah motivasi. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu faktor pendorongnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Menurut McClelland dalam Sutrisno (2011), ada tiga komponen dasar untuk memotivasi orang bekerja yaitu kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi. Ketiga kebutuhan ini akan selalu muncul pada tingkah laku individu hanya kekuatannya tidak sama antara kebutuhan-kebutuhan itu pada diri seseorang.

Fenomena kepemimpinan di Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar sering terjadi pergantian, antara dua sampai tiga tahun bahkan pernah hanya menjabat selama enam bulan saja. Setiap pimpinan mempunyai tujuan dan kepemimpinan yang berbeda sehingga sedikit banyak berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar saat ini dipimpin oleh seorang putra daerah Makassar.

2. KAJIAN PUSTAKA

a. Kompetensi

Menurut Scale dalam Sutrisno (2011) secara harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

Menurut Spencer dalam Wibowo (2017), bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama.

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 David Mc. Clelland dalam Sedarmayanti (2011) bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Mulyadi (2002) menyatakan bahwa kompetensi menunjukan terdapatnya pencapaian dan pemeliharaan suatu tingkatan pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan seseorang anggota untuk memberikan jasa dengan kemudahan dan kecerdikan.

Berdasarkan pendapat di atas mengenai kompetensi dapat dipahami kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan atau melaksanakan pekerjaannya yang didasari oleh keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan pengamalan yang ada dalam dirinya untuk menghasilkan suatu kinerja yang diharapkan.

1) Karakteristik Kompetensi

Karakteristik kompetensi menurut Spencer and Spencer dalam Wibowo (2017), terdapat lima aspek yaitu:

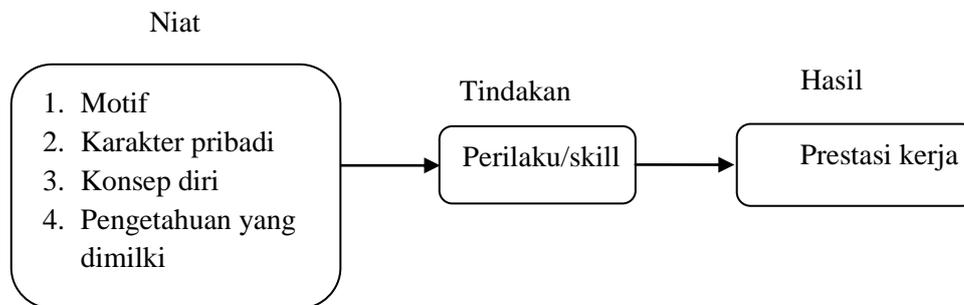
Competitiveness

p-ISSN: 1978-3035 – e-ISSN: xxxx-xxxx

Vol. 9, Nomor 1 | Januari – Juni, 2020

- a) *Motif*, adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
- b) *Sifat*, adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman amata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
- c) *Konsep Diri*, adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri seseorang.
- d) *Pengetahuan*, adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
- e) *Keterampilan*, adalah kemampuan untuk mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.

Komponen kompetensi yang motif, karakter pribadi, dan konsep diri dapat meramalkan suatu perilaku tertentu yang pada akhirnya akan muncul sebagai prestasi kerja. Kompetensi juga selalu melibatkan intensi (kesengajaan) yang mendorong sejumlah motif atau karakter pribadi untuk melakukan suatu aksi menuju terbentuknya suatu hasil, yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar Proses Terbentuknya Hasil

Sumber: Edy Sutrisno, 2011

2) Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. Michael Zwell dalam Wibowo (2010), mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut.

- a) Keyakinan dan Nilai-Nilai
- b) Keterampilan
- c) Pengalaman
- d) Kepribadian
- e) Motivasi
- f) Isu Emosional
- g) Kemampuan Intelektual

3) Budaya Organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a) Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b) Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c) Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d) Filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.

- e) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- g) Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

b. Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*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).

Menurut Malthis (2006), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan.

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, 20013). Wexley dan Yukl dalam As'ad (2001), memberikan batasan mengenai motivasi sebagai *the process by which behavior is energized and directed*. Pengertian motivasi seperti dikemukakan oleh Wexley dan Yukl adalah pemberian atau penimbulan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. 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 (Hasibuan, 2008). Adapun Robbins dalam Hasibuan (2008), mengemukakan motivasi sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

McDonald dalam Noor (2013), memilih pengertian motivasi sebagai perubahan tenaga di dalam diri seseorang yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi mencapai tujuan. Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula.

c. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi, 2016).

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno, 2011).

Armstrong dalam Sudarmanto (2009), menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama (Sudarmanto, 2009).

Menurut Terry dalam Kartono (2003), kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan dalam kelompok. Menurut

Stephen P. Robbins dalam Fahmi (2016), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.

Jadi, dapat disimpulkan kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok, maka paling tidak ada tiga implikasi penting yakni: Pertama, kepemimpinan harus melibatkan orang lain, bawahan atau pengikut. Kesediaan menerima pengarahan dari pemimpin, anggota kelompok membantu menegaskan status pemimpin dan memungkinkan proses kepemimpinan. Tanpa bawahan, semua sifat-sifat kepemimpinan seorang pemimpin akan menjadi tidak relevan. Kedua, kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama di antara pemimpin dan anggota kelompok. Anggota kelompok bukan itu bukan tanpa kuasa; mereka dapat dan bisa membentuk kegiatan kelompok dengan berbagai cara. Namun pemimpin biasanya masih lebih berkuasa. Ketiga, kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk memengaruhi perilaku pengikut melalui sejumlah cara.

Sesungguhnya para pemimpin telah memengaruhi pegawai untuk melakukan pengorbanan pribadi demi organisasi. Untuk alasan ini diharapkan para pemimpin mempunyai kewajiban khusus untuk mempertimbangkan etika dari keputusan mereka (Sutrisno, 2011).

d. Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2008) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2008) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu (Mahsun dkk, 2007).

Menurut Hariandja (2002) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2008) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Bernardin dalam Sudarmanto (2009), kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditujukan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Hal senada dikemukakan oleh (Sedarmayanti, 2009) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Berdasarkan penjelasan di atas maka kinerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan kinerja individu dengan kinerja kelompok.

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. Dalam hal ini adalah penggambaran tentang kompetensi, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja ASN Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar.

Jenis metode penelitian 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 Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar Jl. Bandara Baru Sultan Hasanuddin, Baji Mangngai Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan 90552, Sedangkan waktu penelitian adalah dua bulan, April sampai Mei 2020.

a. 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, 2003). Data yang telah dikumpulkan melalui kuensioner dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif sehingga dapat diperoleh gambaran yang sebenarnya mengenai variabel penelitian berdasarkan data.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

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

Persamaan regresi linear berganda sebagi berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja ASN

a = Kostanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

X_1 = Kompetensi

X_2 = Motivasi

X_3 = Kepemimpinan

e = Eror

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Karakteristik Responden

Penelitian ini menjelaskan karakteristik reponden yang merupakan ASN Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar di Kabupaten Maros yang didapat melalui kuesioner. Karakteristik yang dimaksud merupakan identitas responden yang terdiri dari; 1) jenis kelamin, 2) usia, 3) tingkat pendidikan, 4) lama bekerja dan 5) Kepangkatan. Secara singkat karakteristik terponden dapat dilihat pada tabel IV.1 sebagai berikut:

Tabel 1
Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Tingkat Pendidikan, Lama Bekerja Dan Kepangkatan

No	Karakteristik resonden	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	81	81,8
	Perempuan	18	18,2
2	Usia		
	27 - 32 tahun	43	43,4
	33 - 38 tahun	31	31,3
	39 - 44 tahun	18	18,2
	45 - 50 tahun	5	5,1
	51 - 57 tahun	2	2,0

No	Karakteristik responden	Frekuensi	Persentasi (%)
3	Tingkat Pendidikan		
	SMA/Sederajat	56	56,6
	Diploma	9	9,1
	S1/D IV	33	33,3
	S2	1	1
4	Lama Bekerja		
	Dibawah 10 Tahun	23	23,2
	Antara 10 - 20 Tahun	70	70,7
	Antara 20 - 30 Tahun	5	5,1
	30 Tahun lebih	1	1
5	Pangkat/Golongan		
	IIA	2	2
	IIB	1	1
	IIC	48	48,5
	IID	17	17,2
	IIIA	14	14,1
	IIIB	6	6,1
	IIIC	8	8,1
	IIID	3	3

Sumber: Data Primer (diolah) 2020

Berdasarkan tabel 1 menjelaskan pengelompokan tentang karakteristik responden sebagai berikut :

1) Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan olahan data primer diperoleh profil responden menunjukkan jenis kelamin didominasi oleh ASN yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 81 orang (81,8%), akan tetapi dalam pelaksanaan tupoksi peran laki-laki dengan perempuan tidak ada perbedaan menonjol.

Menurut Robbins (2003), bahwa tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Akan tetapi dalam studi-studi psikologi menemukan bahwa antara laki-laki dan perempuan dalam hal-hal tertentu memiliki perbedaan seperti dalam hal wewenang, pengambilan keputusan, dan pengharapan untuk sukses.

2) Menurut Umur Responden

Menurut Robbins (1996), bahwa kebosanan yang berlarut-larut dan kurangnya rangsangan intelektual semuanya menyumbang pada berkurangnya kinerja. Sehingga ada suatu keyakinan berkembang bahwa kinerja seorang individu akan merosot atau berkurang seiring dengan semakin tuanya seseorang. Faktor usia akan mempengaruhi tingkat kecepatan, kecekatan, fisik atau kekuatan akan mengalami penurunan.

Berdasarkan Usia yaitu ASN dengan usia 27-32 tahun 43 orang (43,34%), usia 33-38 tahun 31 orang (31,3%), usia 39-43 tahun 18 orang (18,2%), usia 45-50 tahun 5 orang (5,1%), dan usia 51-57 tahun 2 orang, data ini menunjukkan bahwa ASN Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar didominasi oleh ASN usia dibawah 32 tahun sehingga masih memiliki masa kerja yang relatif lama. Kaitannya dengan teori Nitesimito (2000), menyatakan bahwa pegawai yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif masih sedikit, tetapi pegawai yang lebih muda biasanya kurang disiplin, kurang bertanggungjawab dan sering pindah-pindah pekerjaan dibandingkan pegawai yang lebih tua.

3) Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan terdapat 56 orang (56,6%) berpendidikan SMA/ sederajat, 9 orang (9,1%) berpendidikan diploma, 33 orang (33,3%) berpendidikan S1/DIV dan hanya 1 orang (1%) berpendidikan S2, berdasarkan data tersebut diperoleh informasi bahwa tingkat pendidikan ASN Kantor Pencarian dan Pertolongan didominasi tingkat pendidikan SMA/Sederajat.

4) Masa Kerja

Berdasarkan lama bekerja (masa kerja) terdapat 23 orang dengan masa kerja dibawah 10 tahun, 70 orang dengan masa kerja antara 10-20 tahun, 5 orang dengan masa kerja antara 20-30 tahun dan 1 orang dengan masa kerja di atas 30 tahun, berdasarkan data tersebut diperoleh informasi bahwa masa kerja ASN terbanyak pada antara 10-20 tahun. ASN memiliki masa kerja relatif lama untuk menambah pengetahuan dan pengalaman untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Robbins (1996), bahwa masa kerja dapat dijadikan indikator untuk menjelaskan tingkat *turnover* karyawan, semakin lama orang bekerja maka akan semakin berpengalaman orang tersebut dalam pekerjaannya.

5) Pangkat dan Golongan

Berdasarkan pangkat dan golongan terdapat 68 orang dengan golongan II (IIA – IID) dan 31 orang dengan golongan III (IIIA – IIID), berdasarkan data tersebut diperoleh informasi bahwa golongan dan pangkat ASN didominasi oleh golongan II.

b. Analisis Hasil Penelitian

1) Uji Validitas Instrumen Penelitian

Uji validitas tujuannya untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen yang digunakan dalam penelitian. Melalui uji validitas akan dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkap dengan pasti tentang masalah yang diteliti. Teknik yang dapat dipergunakan untuk uji validitas adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dalam kuesioner dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel, dengan menggunakan rumus *Product Moment*.

Cara menguji validitas dengan menggunakan formula *Product Moment* dengan taraf signifikansi 0,05. Jika $r_{xy} > \text{tabel}$ maka data tersebut adalah valid, tetapi jika $r_{xy} < \text{tabel}$ maka data tidak valid. Validitas dapat juga diketahui dari signifikansi hasil korelasi, jika signifikansi hasil korelasi lebih kecil 0,05 maka uji tersebut merupakan konstruk yang kuat. 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	0,905	0,000	Valid	0,880	Reliabel
	X1.2	0,889	0,000	Valid		
	X1.3	0,902	0,000	Valid		
Motivasi	X2.1	0,776	0,000	Valid	0,719	Reliabel
	X2.2	0,777	0,000	Valid		
	X2.3	0,848	0,000	Valid		
Kepemimpinan	X3.1	0,910	0,000	Valid	0,936	Reliabel
	X3.2	0,886	0,000	Valid		
	X3.3	0,903	0,000	Valid		
	X3.4	0,884	0,000	Valid		
	X3.5	0,880	0,000	Valid		
Kinerja	Y1.1	0,776	0,000	Valid	0,715	Reliabel
	Y1.2	0,849	0,000	Valid		
	Y1.3	0,778	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.

2) Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

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 IV.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.

c. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dengan menginterpretasikan nilai rata-rata dari masing-masing indikator pada variabel penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai indikator apa saja yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan.

Dasar interpretasi nilai rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini, mengacu pada interpretasi skor yang digunakan oleh Schafer, Jr, (2004) sebagaimana digambarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1

Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian

No.	Nilai Skor	Interpretasi
1	1,00 - 1,79	Jelek/tidak penting
2	1,80 - 2,59	Kurang
3	2,60 - 3,39	Cukup
4	3,40 - 4,19	Bagus/penting
5	4,20 - 5,00	Sangat bagus/Sangat penting

Sumber: Modifikasi dari Schafer, Jr (2004)

Uraian dari analisis statistik deskriptif dari masing-masing variabel diuraikan sebagai berikut:

1) Kompetensi (X1)

Variabel kompetensi diukur dengan tiga indikator yakni pengetahuan, keterampilan dan sikap. Persepsi responden tentang kompetensi dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 2

Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kompetensi

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1.1	0	0,0	0	0,0	14	14,1	78	78,8	7	7,1	3,93
X1.1.2	0	0,0	1	1,0	24	24,2	66	66,7	8	8,1	3,82
X1.1.3	0	0,0	1	1,0	12	12,1	70	70,7	16	16,2	4,02
	X1.1										3,92
X1.2.1	0	0,0	0	0,0	8	8,1	64	64,6	27	27,3	4,19
X1.2.2	0	0,0	0	0,0	11	11,1	77	77,8	11	11,1	4,00
X1.2.3	0	0,0	0	0,0	10	10,1	68	68,7	21	21,2	4,11
X1.2.4	0	0,0	2	2,0	9	9,1	66	66,7	22	22,2	4,09
	X1.2										4,10
X1.3.1	0	0,0	2	2,0	22	22,2	68	68,7	7	7,1	3,81
X1.3.2	0	0,0	0	0,0	15	15,2	75	75,8	9	9,1	3,94
X1.3.3	0	0,0	0	0,0	11	11,1	82	82,8	6	6,1	3,95
X1.3.4	0	0,0	1	1,0	12	12,1	78	78,8	8	8,1	3,94
	X1.3										3,91
	Mean Variabel Kompetensi										3,98

Sumber: Data primer diolah (2020).

Tabel 4, dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel kompetensi dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus/penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 3,98. Hal ini berarti para responden memahami kompetensi yang dimaksudkan dalam penelitian ini serta memiliki kompetensi yang baik. Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel kompetensi adalah keterampilan (X1.2), dimana indikator ini memiliki empat item pernyataan dengan nilai rerata

sebesar 4,10 selanjutnya indikator pengetahuan (X1.1) dimana indikator ini memiliki tiga item pernyataan dengan nilai rerata 3,92 selanjutnya indikator sikap (X1.3) dimana indikator ini memiliki empat item pernyataan dengan nilai rerata 3,91. Deskripsi ini memberi gambaran bahwa pengetahuan, keterampilan dan sikap ASN Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar kategori bagus.

2) Motivasi (X2)

Variabel motivasi diukur dengan tiga indikator yakni kebutuhan berprestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi. Persepsi responden tentang motivasi dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 3
Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Motivasi

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1.1	0	0,0	3	3,0	20	20,2	64	64,6	12	12,1	3,86
X2.1.2	0	0,0	5	5,1	25	25,3	66	66,7	3	3,0	3,68
X2.1.3	0	0,0	0	0,0	16	16,2	77	77,8	6	6,1	3,90
X2.1.4	0	0,0	2	2,0	24	24,2	71	71,7	2	2,0	3,74
X2.1.5	0	0,0	0	0,0	22	22,2	66	66,7	11	11,1	3,89
X2.1											3,81
X2.2.1	0	0,0	18	18,2	52	52,5	29	29,3	0	0,0	3,11
X2.2.2	0	0,0	2	2,0	22	22,2	67	67,7	8	8,1	3,82
X2.2.3	0	0,0	6	6,1	41	41,4	48	48,5	4	4,0	3,51
X2.2.4	2	2,0	34	34,3	52	52,5	11	11,1	0	0,0	2,73
X2.2.5	1	1,0	21	21,2	52	52,5	25	25,3	0	0,0	3,02
X2.2											3,24
X2.3.1	1	1,0	11	11,1	57	57,6	29	29,3	1	1,0	3,18
X2.3.2	3	3,0	3	3,0	38	38,4	45	45,5	10	10,1	3,57
X2.3.3	0	0,0	1	1,0	14	14,1	65	65,7	19	19,2	4,03
X2.3.4	0	0,0	2	2,0	25	25,3	65	65,7	7	7,1	3,78
X2.3.5	0	0,0	3	3,0	20	20,2	65	65,7	11	11,1	3,85
X2.3											3,68
Mean Variabel Motivasi											3,58

Sumber: Data primer diolah (2020).

Tabel 5, dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel motivasi dapat diartikan bahwa responden memberi nilai penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 3,58. Hal ini berarti berarti bahwa para responden memahami motivasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini serta sudah memiliki motivasi yang baik. Namun melihat dari nilai rerata motivasi pegawai masih sangat memungkinkan untuk ditingkatkan, Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel motivasi adalah kebutuhan berprestasi (X2.1), dimana indikator ini memiliki lima item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 3,81, selanjutnya indikator kebutuhan afiliasi (X2.3) dengan nilai rerata 3,68 dan yang terendah adalah indikator kebutuhan kekuasaan (X2.2) dengan nilai rerata 3,24 hal ini memberi gambaran bahwa kebutuhan berprestasi dan kebutuhan afiliasi bagus sedangkan kebutuhan kekuasaan cukup.

3) Kepemimpinan (X3)

Variabel kepemimpinan diukur dengan lima indikator yakni sebagai fasilitator, penaksir, peramal, penasehat dan pemampu. Persepsi responden tentang kepemimpinan dapat dilihat pada tabel 6. berikut:

Tabel 4
Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kepemimpinan

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1.1	0	0,0	1	1,0	18	18,2	49	49,5	31	31,3	4,11
X3.1.2	0	0,0	0	0,0	21	21,2	63	63,6	15	15,2	3,94
X3.1.3	0	0,0	1	1,0	18	18,2	64	64,6	16	16,2	3,96
X3.1											4,00
X3.2.1	0	0,0	0	0,0	14	14,1	59	59,6	26	26,3	4,12
X3.2.2	0	0,0	2	2,0	18	18,2	58	58,6	21	21,2	3,99
X3.2.3	0	0,0	0	0,0	15	15,2	65	65,7	19	19,2	4,04
X3.2											4,05
X3.3.1	0	0,0	0	0,0	25	25,3	61	61,6	13	13,1	3,88
X3.3.2	0	0,0	0	0,0	17	17,2	59	59,6	23	23,2	4,06
X3.3.3	0	0,0	0	0,0	16	16,2	68	68,7	15	15,2	3,99
X3.3											3,98
X3.4.1	0	0,0	2	2,0	21	21,2	61	61,6	15	15,2	3,90
X3.4.2	0	0,0	3	3,0	22	22,2	66	66,7	8	8,1	3,80
X3.4.3	0	0,0	2	2,0	28	28,3	63	63,6	6	6,1	3,74
X3.4											3,81
X3.5.1	0	0,0	1	1,0	17	17,2	71	71,7	10	10,1	3,91
X3.5.2	0	0,0	0	0,0	16	16,2	59	59,6	24	24,2	4,08
X3.5.3	0	0,0	1	1,0	16	16,2	61	61,6	21	21,2	4,03
X3.5											4,01
Mean Variabel Kepemimpinan											3,97

Sumber: Data primer diolah (2020).

Tabel 6, dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel kepemimpinan dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 3,97. Hal ini berarti bahwa para responden menganggap memahami kepemimpinan yang dimaksudkan dalam penelitian ini serta telah memiliki kepemimpinan yang baik. Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel kepemimpinan adalah indikator sebagai penaksir (X3.2) dimana indikator ini memiliki tiga item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 4,05, Selanjutnya keempat indikator yakni indikator sebagai pemampu (X3.5) memiliki nilai rerata 4,01 (baik/penting), indikator sebagai fasilitator (X3.1) memiliki nilai rerata 4,00 (baik/penting), indikator sebagai peramal (X3.3) memiliki nilai rerata 3,98 (baik/penting), indikator sebagai penasehat (X3.4) memiliki nilai rerata 3,81 (baik/penting). Hal ini memberi gambaran bahwa kepemimpinan di Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar termasuk baik/penting.

4) Kinerja (Y)

Variabel kinerja diukur dengan tiga indikator yakni kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Persepsi responden tentang kinerja dapat dilihat pada tabel 7 berikut:

Tabel 5
Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kinerja

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1.1	0	0,0	1	1,0	8	8,1	65	65,7	25	25,3	4,15
Y1.1.2	0	0,0	4	4,0	62	62,6	32	32,3	1	1,0	3,30
Y1.1.3	0	0,0	4	4,0	21	21,2	67	67,7	7	7,1	3,78
Y1.1											3,74
Y1.2.1	0	0,0	9	9,1	28	28,3	55	55,6	7	7,1	3,61
Y1.2.2	0	0,0	11	11,1	40	40,4	42	42,4	6	6,1	3,43
Y1.2.3	0	0,0	8	8,1	47	47,5	43	43,4	1	1,0	3,37
Y1.2											3,47
Y1.3.1	0	0,0	2	2,0	23	23,2	66	66,7	8	8,1	3,81
Y1.3.2	0	0,0	0	0,0	6	6,1	69	69,7	24	24,2	4,18
Y1.3.3	0	0,0	2	2,0	25	25,3	67	67,7	5	5,1	3,76
Y1.3											3,92
Mean Variabel Kinerja											3,71

Sumber: Data primer diolah (2020).

Tabel 7, dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel kinerja dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus/penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 3,71. Hal ini berarti bahwa para responden memahami dan memiliki kinerja yang sudah baik namun masih perlu dan sangat memungkinkan untuk ditingkatkan. Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel kinerja adalah ketepatan waktu (Y1.3) dimana indikator ini memiliki tiga item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 3.92 hal ini berarti bahwa ASN Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Selanjutnya indikator kualitas (Y1.1) dengan nilai rerata 3,74 dan indikator kuantitas (Y1.2) dengan nilai rerata 3,47. Hal ini memberi gambaran bahwa variabel kinerja menunjukkan hasil baik/penting.

d. Pembahasan

Pembahasan ini difokuskan pada keputusan yang dihasilkan dari pengujian hipotesis, sebagai upaya untuk menjawab perumusan masalah penelitian. Hasil analisis dari pengujian hipotesis dijabarkan sebagai berikut:

1) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis regresi pada tabel 8. Dari tabel tersebut menunjukkan kompetensi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki maka kinerja ASN pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar juga akan semakin meningkat. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Hamidi dan Indrastuti (2013), bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa keterampilan merupakan indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel kompetensi, hal ini memberi gambaran bahwa ASN memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa kompetensi ASN menjadi hal yang mutlak terutama keterampilan karena berkaitan dengan teknik dan kemampuan dalam menyelematkan korban kecelakaan. Keterampilan dan pengetahuan serta sikap ASN khususnya rescuer dibina setiap pekan minimal 3 kali melalui pembelajaran di kelas dan praktek lapangan.

2) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Menjawab rumusan masalah dan hipotesis kedua dapat diamati dari hasil analisis regresi pada tabel 8. Dari tabel tersebut menunjukkan motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap

kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi yang dimiliki maka kinerja ASN pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar juga akan semakin meningkat. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Larasati dan Gilang (2014), bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa kebutuhan berprestasi merupakan indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel motivasi, hal ini memberi gambaran bahwa ASN memiliki keinginan berprestasi yakni berupa keberhasilan dalam melaksanakan operasi SAR terhadap korban kecelakaan.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa ASN Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas, dimana keberhasilan dalam penyelamatan korban kecelakaan meningkatkan kinerja secara umum. Selain itu ASN menganggap bahwa pekerjaan menyelamatkan korban kecelakaan merupakan sarana untuk mendapatkan amal kebajikan.

3) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Menjawab rumusan masalah dan hipotesis ketiga dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 8. Dari tabel tersebut menunjukkan kepemimpinan mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa model kepemimpinan yang diterapkan pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar belum dapat meningkatkan kinerja ASN. Temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suprpta (2015), bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa kepemimpinan sebagai penaksir merupakan indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel kepemimpinan.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan berjalan dengan baik dan harmonis, tetapi pimpinan tidak berkoordinasi langsung dengan bawahan di lapangan. Hal ini disebabkan karena setiap ASN dalam menjalankan tugas telah dibekali dengan sasaran kerja pegawai (SKP) yang menjadi panduan dan target dalam menjalankan tugas. SKP tersebut harus dicapai oleh setiap ASN karena apabila tidak tercapai berpengaruh terhadap kenaikan pangkat. SKP ini membuat ASN menyusun jadwal kegiatan untuk dilaksanakan setiap tahun. ASN tidak bergantung kepada pimpinan dalam menjalankan tugas rutin tetapi lebih berpedoman untuk mencapai SKP yang telah disusun. Hal ini yang mengakibatkan kepemimpinan tidak signifikan terhadap kinerja ASN.

Fakta dari data kuesioner diperoleh bahwa masa kerja ASN didominasi antara 10-20 tahun yakni sebanyak 70 orang (70,7%). Data ini menunjukkan bahwa dengan pengalaman yang dimiliki, ASN telah paham dan mengerti untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

4) Kompetensi Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja

Menjawab rumusan masalah dan hipotesis keempat yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dominan kompetensi terhadap kinerja ASN Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar. Hasil analisis regresi pada Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja adalah variabel kompetensi hal ini terlihat dari nilai beta sebesar 0,346 lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis 4 yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja ASN Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar dinyatakan diterima.

Beberapa fakta dilapangan yang mendukung bahwa hipotesis ini kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja ASN Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar dinyatakan diterima antara lain :

- a) Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) dari Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS). Sehingga ASN Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar bersifat tenaga teknis.
- b) Tupoksi Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar mengharuskan setiap ASN wajib memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus sesuai dengan peta jabatan masing-masing.
- c) Setiap ASN Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar wajib mengikuti dan lulus pendidikan dasar (Latsar) selama 3 bulan untuk membekali diri dengan pengetahuan, sikap dan keterampilan khusus sebagai tenaga teknis pencarian dan pertolongan.
- d) ASN khususnya tenaga Rescuer tidak bisa naik pangkat/golongan apabila tidak mencapai kompetensi standar yang dipersyaratkan.

5. KESIMPULAN

- a. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan $P = 0,004 < 0,05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,338, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki ASN maka kinerja ASN pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar akan semakin meningkat.
- b. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar dengan $P = 0,005 < 0,05$ dengan nilai koefisien sebesar sebesar 0,295, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi seseorang maka kinerja ASN akan semakin baik.
- c. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar dengan $P = 0,198 > 0,05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,112, koefisien ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan pada Kantor Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar belum dapat meningkatkan kinerja ASN. Hal ini karena setiap ASN telah mempunyai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang harus dicapai dan tidak bergantung kepada pimpinan.
- d. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja adalah kompetensi, hal ini terlihat dari nilai beta sebesar 0,346 lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya.

6. REFERENSI

- Al-Qur'an dan Terjemahannya. 2020. *QuranBest Indonesia versi 0.9.1*. Bandung.
- Andriani, Durri dkk. 2012. *Metode Penelitian, Edisi Kesatu*. Tangerang Selatan; Universitas Terbuka.
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta; Rineka Cipta.
- Askolani dan Ressi. 2014. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. INTI (Persero) Bandung. *Jurnal: Bandung*, diakses pada tanggal 11 Januari 2020 dari <https://ejournal.upi.edu/index.php/image/article/view/2320/1614>
- Asniwati. 2017. Influence of Compensation, Working Commitment And Communication To Employee Performance At the Government Hospital in Makassar. *Jurnal Vol 19, Issue. 9*. diakses pada tanggal 10 Januari 2020 dari <http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol19-issue9/Version-5/I1909057380.pdf>
- Bernardine, R. Wijaya dan Susilo Supardo. 2005. *Kepemimpinan Dasar-dasar dan Pengembangannya*. Yogyakarta; CV. Andi Offset.
- Fahmi, Irfan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung; Penerbit Alfabeta.
- Haeranah, Alwany. 2017. Influence of working ability, Motivation, Work Culture on Job Satisfaction and Job Performance of Civil Servants in South Sulawesi. *Jurnal Vol 19, Issue. 9*. diakses pada tanggal 11 Januari 2020 dari <https://pdfs.semanticscholar.org/cb1f/2e137a9f49d0da34ffdbb246008b2873b368.pdf>
- Hamidi dan Indrastuti. 2013. Pengaruh Kompetensi, Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Bengkalis dari Perspektif Pimpinan, (Studi pada Dosen Politeknik Bengkalis). diakses pada tanggal 09 Januari 2020 dari <https://scholar.google.com/citations?user=53pO-9cAAAAJ&hl=en>
- Handoko, T, Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; BPFE UGM.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; PT. Grasindo.
- Hasibuan, S. P, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta; Bumi Aksara.
- Indrasari, Meithiana, 2017. *Kepuasan Kinerja dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta; Indomedia Pustaka.
- Jusriadi, Edi dan H. Abd. Rahman Rahim. 2019. *Human Capital Development (Teori dan Aplikasi)*. Pekalongan; Penerbit NEM
- Jr, Schafer. (2004). *Dasar Interpretasi Nilai Rata-Rata, yang digunakan dalam penelitian ini mengacu Interpretasi Skor yang digunakan*
- Kantor Pencarian dan Pertolongan Makassar. 2020. *Laporan Kinerja Tahun 2019*. Makassar

Competitiveness

p-ISSN: 1978-3035 – e-ISSN: xxxx-xxxx

Vol. 9, Nomor 1 | Januari – Juni, 2020

- Linawati dan Suhaji. 2012. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Herculon Carpet Semarang). diakses pada tanggal 13 Januari 2020 dari <https://e-journal.unair.ac.id/MKP/article/view/4094/3790>
- Mahajaya, G.R dan Made Subudi. 2016. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat, (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Badung). diakses pada tanggal 12 Januari 2020 dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/24271/16101>
- Mahsun, M., dkk. 2007. Akuntansi Sektor Publik Edisi Kedua. Yogyakarta; BPFE.
- Malthis. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta; Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Muhammad, Rusydi dan Naidah. 2017. The Influence of Leadership and Empowerment on Competency of Private Lecturers Kopertis Ix Sulawesi, Jurnal Vol 19, Issue. 9. diakses pada tanggal 10 Januari 2020 dari <http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol19-issue9/Version-4/B1909041015.pdf>
- Mulyadi. 2002. Auditing. Edisi Keenam, Buku I. Jakarta; Salemba Empat.
- Murgianto. 2016. The Effects of Commitment, Competence, Work Satisfaction on Motivation, and Performance of Employees at Integrated Service Office of East Java, Jurnal Vol. 3, Issue. 378-396. diakses pada tanggal 13 Januari 2020 dari http://www.journalijar.com/uploads/906_IJAR-8841.pdf
- Noor, Juliansyah. 2013. Penelitian Ilmu Manajemen. Jakarta; Kencana.
- Pabundu, Tika. 2006. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Rizal Muhammad. 2014. Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendara City). Jurnal Vol. 3. Issue. 2. diakses pada tanggal 12 Januari 2020 dari [https://www.ijbmi.org/papers/Vol\(3\)2/Version-1/I0321064079.pdf](https://www.ijbmi.org/papers/Vol(3)2/Version-1/I0321064079.pdf)
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil), cetakan kelima, Bandung; Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 1994. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta; Rineka cipta.
- Santoso, Singgih. 2003. Mengatasi Berbagai Masalah Statistika dengan SPSS versi 11.5. Jakarta; PT. Elex Media Komputindo
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta; Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2010. Statistika untuk penelitian. Bandung; Alfabeta.
- Suhartini, Eka. 2013. Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja. Makassar; Alauddin University Press.
- Suprpta, Made. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali). diakses pada tanggal 10 Januari 2020 dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/9860/10031>
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed.1. Jakarta; Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Depok; Rajawali Pers