

PENGARUH MOTIVASI DAN KETERAMPILAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL KABUPATEN SOPPENG

Hj. Andi Adawiah

Dosen STIE Lamappapoleonro Soppeng
Jurusan Manajemen, STIE Lamappapoleonro Soppeng
e-mail : adawiah.andi@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Soppeng nampak cenderung mengalami penurunan. Rendahnya motivasi dari Pegawai disebabkan oleh pelaksanaan yang ada dilapangan belum optimal. Sehingga dengan kurang optimalnya kepuasan terhadap pelayanan tentu tidak lepas dari faktor kinerja Pegawai yang ada dalam lingkungan kantor, dimana menurunnya kinerja Pegawai disebabkan perlengkapan kerja yang tersedia belum lengkap kemudian dilihat dari kinerja Pegawai nampak bahwa kemampuan Pegawai dalam mencapai tingkat kerja belum tepat sasaran. Untuk itu Penelitian Ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Soppeng Serta untuk mengetahui pengaruh keterampilan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Soppeng. Berdasarkan Analisis Regresi Berganda dapat diketahui bahwa variabel Motivasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Variabel Keterampilan Berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Variabel Motivasi dan Keterampilan Berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Soppeng. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Soppeng dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan motivasi pegawai dapat dilakukan dengan memberikan tunjangan kesejahteraan atau insentif yang memadai kepada pegawai, meningkatkan pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi tinggi untuk dipromosikan menduduki jabatan yang tinggi.

Kata kunci: Motivasi, Keterampilan, Kinerja, Pegawai

ABSTRACT

Performance of Employees at the Department of Population and Civil Registry of Soppeng Regency seems to tend to decrease. The low motivation of the employees is caused by the existing implementation of the field has not been optimal. So with less optimal satisfaction of the service certainly can not be separated from performance factors Employees in the office environment, where employee performance decline due to the available work equipment is not yet complete then seen from the performance of Employees it appears that the ability of employees in mencapai level of work has not been right target. For this study aims To determine the effect of motivation on the performance of employees of the Office of Population and Civil Registry of Soppeng Regency and to determine the effect of skills on the performance of employees of the Office of Population and Civil Registry of Soppeng Regency. Based on Multiple Regression Analysis it can be seen that motivation variable has positive and significant influence to employee performance, Skill Variable Influential not significant to employee performance, Motivation Variables and Influential Skill Simultaneously to Employee Performance at Department of Population and Civil Regent of Soppeng Regency. Department of Population and Civil Registry of Soppeng Regency can increase work motivation of employees to improve employee performance. Increased employee motivation can be done by providing welfare benefits or adequate incentives to employees, increasing rewards for high performing employees to be promoted to occupy a high position.

Keywords: Motivation, Skill, Performance, Employee.

1. PENDAHULUAN

Salah satu hal yang konkrit untuk mendorong peningkatan Kinerja kerja sumber daya manusia adalah motivasi dan keterampilan. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik berdasarkan motivasi dan keterampilan akan mendorong kemajuan setiap kegiatan yang pada gilirannya akan meningkatkan

Kinerja kerja. Pencapaian Kinerja yang tinggi melalui pencapaian target kuatitas dan waktu penyelesaian tugas, efisiensi dan kualitas hasil kerja setiap anggota/Pegawai akan membawa pada peningkatan Kinerja organisasi. Peningkatan Kinerja organisasi selanjutnya akan membawa pada peningkatan Kinerja secara regional dan nasional. Jadi dapat dikatakan

bahwa Kinerja individu setiap Pegawai akan membawa pada pencapaian tingkat Kinerja nasional.

Ada berbagai macam faktor yang mempengaruhi Kinerja kerja Pegawai, namun dalam penelitian ini difokuskan pada faktor motivasi keterampilan. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing organisasi.

Selain faktor Motivasi, keterampilan dinilai merupakan faktor lain yang turut menentukan keberlangsungan suatu organisasi atau perusahaan, keterampilan suatu Pegawai sangatlah berpengaruh besar terhadap keberhasilan suatu pekerjaan. Keterampilan tersebut diperoleh melalui proses pelatihan atau training sesuai tujuan yang dicapai dari pelatihan tersebut. Semakin tinggi dan seringnya proses pelatihan yang dilakukan semakin tinggi pula tingkat keterampilan dan keahlian yang dimilikinya dan ini akan berpengaruh terhadap hasil kerja atau Kinerja kerja seorang Pegawai.

Dengan semakin meningkatnya persaingan antar bank, baik terhadap perhimpunan dana masyarakat dan pelemparan dana ke masyarakat, maka setiap bank memiliki strategi tersendiri agar dapat mencapai tujuannya. Salah satu upaya yang dilakukan bank dengan cara menetapkan *lending rate* agar dana yang dikururkan dapat diterima oleh masyarakat sekaligus dapat pula dikembalikan pada waktu yang ditentukan.

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Soppeng merupakan unsur pelaksana bidang Kependudukan dan Catatan Sipil yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas. Kepala Dinas bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Tugas Kepala Dinas adalah membantu Bupati dalam melaksanakan pemerintahan dan pembangunan, melaksanakan urusan Kependudukan dan Catatan Sipil berdasarkan azas otonomi dan tugas perbantuan yang diberikan oleh Pemerintah Pusat dan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Soppeng Mengutamakan Pelayanan Kepada Masyarakat, namun banyak masyarakat mengeluh terhadap pelayanan yang ada di kantor Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Soppeng, hal ini di sebabkan karena seringkali

pegawai tidak berada ditempat dan kadang menunda-nunda pekerjaan.

Kinerja kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Soppeng nampak cenderung mengalami penurunan. Rendahnya motivasi dari Pegawai disebabkan oleh pelaksanaan yang ada dilapangan belum optimal. Sehingga dengan kurang optimalnya kepuasan terhadap pelayanan tentu tidak lepas dari faktor kinerja Pegawai yang ada dalam lingkungan kantor, dimana menurunnya kinerja Pegawai disebabkan perlengkapan kerja yang tersedia belum lengkap kemudian dilihat dari kinerja Pegawai nampak bahwa kemampuan Pegawai dalam mencapai tingkat kerja belum tepat sasaran.

Rendahnya Kinerja Pegawai tidak dapat dibiarkan terus berlangsung, karena dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi perusahaan yang secara langsung berdampak pada fungsi pelayanan yang buruk. Perlu dilakukan upaya-upaya peningkatan Kinerja bagi setiap Pegawai sebagai bagian dari peningkatan Kinerja organisasi. Kinerja Pegawai yang tinggi akan meningkatkan pula Kinerja organisasi bersangkutan sebagaimana dinyatakan oleh Simanjuntak (2009:2) bahwa meningkatkan Kinerja setiap orang di lingkungan satu unit organisasi berarti meningkatkan Kinerja unit organisasi tersebut.

Hal inilah yang menarik yang layak diperhatikan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Soppeng agar kinerja Pegawai dapat lebih ditingkatkan sehingga pencapaian standar kinerja minimal harus dipenuhi. Sehingga dengan adanya penelitian yang relevan dengan penelitian yang dilakukan, maka dilakukan penelitian dengan judul : "Pengaruh Motivasi dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Soppeng.

1.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Soppeng.
2. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Soppeng.
3. Untuk mengetahui pengaruh Simultan Motivasi dan Keterampilan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Soppeng.

1.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Sebagai bahan masukan dan informasi bagi Kepala Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil kabupaten Soppeng dalam membentuk keterampilan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai yang baik guna peningkatan kinerja .
2. Sebagai bahan acuan atau literatur untuk memperkaya wawasan dan khasanah ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Berbagai pengertian telah dikemukakan oleh para ahli namun pada dasarnya mempunyai tujuan yang sama yaitu memberikan pemikiran tentang bagaimana mengelola sumber daya manusia suatu organisasi. Manajemen telah banyak disebut sebagai seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini, mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan itu (Hamzah, 2001:28)

Manajemen memang dapat mempunyai pengertian lebih luas daripada itu, tetapi definisi di atas memberikan kepada kita kenyataan bahwa terutama mengelola sumber daya manusia bukan material atau finansial, akan tetapi manajemen mencakup fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, dan pengawasan (Martoyo, 2007:35) .

Manajemen sumber daya manusia bersifat universal untuk meningkatkan pencapaian tujuan organisasi. Teori Weber tentang "Struktur fungsi Organisasi" disebutkan oleh Mangkunegara (2005:7) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia menjadi penting dan utama dalam memperkuat pencapaian tujuan organisasi. Landasan teori ini yang digunakan menjadi kerangka ilmu pengetahuan yang sistematis, mencakup kaidah-kaidah, prinsip-prinsip dan konsep-konsep yang cenderung benar dalam setiap kondisi managerial, dalam mengkaji kualitas sumber daya manusia.

Definisi manajemen sumber daya manusia menurut Nawawi (2002:27) bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai seni dan ilmu yang menyelesaikan segala bentuk pekerjaan melalui pengembangan potensi manusia. Definisi ini

mengandung arti bahwa sumber daya manusia dalam mencapai tujuannya, yang tertuang dalam tujuan individu maupun dalam tujuan organisasi, senantiasa melaksanakan tugas sesuai dengan nilai manfaat dan keuntungan dari aktivitas kerja, yang kemudian melahirkan teori Follet tentang potensi manajemen sumber daya manusia.

Simamora (2001:430) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia pada penilaian makna istilah tersebut dibagi atas tiga pengertian yaitu: manajemen, sumber daya, dan manusia. Manajemen diartikan segala bentuk pengelolaan proses potensi yang dimiliki dari anggota organisasi dan berbagai penggunaan potensi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya diartikan segala bentuk potensi yang dikelola, diproses, dimanfaatkan dan digunakan untuk menghasilkan output yang digunakan dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan manusia adalah bagian dari manajemen dan sumber daya yang mengelola dan menjadi pelaku utama di dalam serangkaian aktivitas kegiatan manajemen dan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kedua pendapat tersebut di atas, memberikan suatu pengertian bahwa manajemen sumber daya manusia, menjadi suatu ilmu dan seni yang sangat penting di dalam mengembangkan potensi manusia dan organisasinya, untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi.

2.2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam proses pembangunan. Peran serta sumber daya manusia dalam pembangunan bukan saja hanya aktif melainkan kesadaran yang dimilikinya tanpa dikendalikan sudah aktif, artinya bukan karena dipaksa dan itulah yang sebenarnya hakikat peran serta sumber daya manusia dalam pembangunan yang diharapkan (Wibowo,2007:12).

Seiring dengan peningnya sumber daya manusia, maka perlu upaya untuk mengembangkan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Proses administrasi sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia.

2.3. Motivasi

Untuk mempermudah pemahaman tentang motivasi dibawah ini dikemukakan pengertian motif, motivasi, motivasi kerja.dan tujuan motivasi

Abraham Sperling dalam Mangkunegara (2000:93) mengemukakan bahwa motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri.

Uno (2007:71) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Selanjutnya. Stanton dalam Mangkunegara (2000) mendefinisikan bahwa suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang terorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas.

Berdasarkan pendapat diatas, bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri Pegawai yang perlu dipenuhi agar Pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Asal kata motivasi bersumber dari bahasa latin *movere* yang berarti bergerak. Asal kata ini kemudian menjadikan beberapa definisi tentang motivasi (Safara, 2004). Definisi pertama motivasi menurut Daft dalam Safara (2004) adalah dorongan yang bersifat internal atau eksternal pada diri individu yang menimbulkan antusiasme dan ketekunan untuk mengejar tujuan-tujuan spesifik.

Motivasi merupakan penggerak dalam diri manusia untuk berbuat serta memberikan arah kepada perbuatan tersebut. Kinerja seseorang dalam suatu lembaga sebagian besar ditentukan oleh motivasi. Motivasi merupakan keadaan psikologis yang manifestasinya dapat diketahui melalui tingkah laku.

2.4. Keterampilan(Skill)

Keterampilan adalah kemampuan dari individu sumber daya manusia untuk membuat, menciptakan dan mengaspresiasi potensi yang dimilikinya menjadi suatu karya yang dapat dinilai dan diapresiasi dalam berbagai aktivitas kerja sesuai tujuan yang dicapai (Wardoyo, 2005). Uraian ini memberi pandangan bahwa individu yang mempunyai keterampilan adalah individu yang berpikir untuk menciptakan sesuatu menjadi ada berdasarkan akumulasi karya-karya yang dilakukan dengan penilaian yang tinggi dengan output kerja yang diinginkan.

Tidak seorangpun mampu melaksanakan tugas dengan baik dan lancar tanpa mengetahui jenis dan sifat pekerjaannya yang dihadapi. Bahkan untuk jenis pekerjaan yang bersifat sederhanaupun, kadang-kadang

seseorang juga mengalami kesulitan untuk melaksanakannya dengan baik dan lancar, oleh karena itu pendidikan dan pelatihan sangat perlu terutama bagi seorang Pegawai baru yang pada umumnya disebut dengan *pre-entry training* dan *pre-service training*. Apabila para Pegawai dilatih untuk melaksanakan *promotion from within*, latihan berarti memperbaiki cara kerja dan moral mereka. Langkah ini pada hakekatnya merupakan respon dari kebutuhan emosional yang dimiliki oleh setiap Pegawai, kapan dan dimana saja mereka bekerja

2.5. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting di gunakan untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang di harapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Prawirosentono (2000:2), kinerja (*performance*) 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 dan etika

3. METODE PENELITIAN

3.1. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Metode ini dipergunakan sebagai salah satu bagian dalam pengumpulan data berdasarkan pengamatan secara langsung terhadap unsur-unsur yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas

2. Wawancara

Yaitu dengan cara mengumpulkan keterangan berdasarkan hasil interview baik terhadap sampel

terpilih maupun pihak-pihak terkait dengan menggunakan teknik wawancara

3. Kuesionare

Adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara tertulis yang diberikan kepada responden dengan maksud untuk memperoleh data yang akurat dan juga valid

4. Dokumnetasi

Cara ini diperoleh dengan cara memperoleh data-data dengan menggunakan sejumlah data yang tersedia. Berupa catatan dan dokumen serta arsip-arsip yang ada pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Soppeng.

3.2. Teknik Analisis Data

1. Analisis statistik deskriptif mengenai pengaruh motivasi dan keterampilan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Soppeng
2. Analisis regresi linear berganda (*multiple regression*) yang dikemukakan oleh Sugiyono (2006:277) dan dilakukan dengan bantuan program aplikasi SPSS. Adapun persamaan regresinya adalah:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

Keterangan :

Y	=	Kinerja
B ₀	=	Konstanta
b ₁ b ₂	=	Parameter penduga (Koefisien Regresi)
X ₁	=	Motivasi'
X ₂	=	Keterampilan
e ₁	=	Variabel pengganggu (Faktor kesalahan)

Berdasarkan model regresi tersebut dapat dilakukan beberapa pengujian statistik, yaitu:

- a. Uji T. Uji T ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen (X₁ dan X₂) secara individu terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan
- b. Uji F. Uji F ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen (X₁ dan X₂) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y)

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah sejumlah keseluruhan individu dari unit analisa yang cirinya akan diduga.

Purwanto SK dan Suharyadi (2004) mengemukakan bahwa :

“Populasi adalah kumpulan dari semua kemungkinan orang-orang, benda-benda, ukuran lain yang menjadi objek perhatian”.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai dalam Lingkup Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil sebanyak 56 orang pegawai.

Sementara Menurut P Purwanto SK (2004) mengemukakan bahwa : “Sampel adalah bagian dari populasi tertentu yang menjadi perhatian”.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penentuan sampel *Probability Sampling* dengan Teknik *Sampling Jenuh* dengan mengambil populasi dari pegawai dalam Lingkup Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Soppeng yang hanya berjumlah 56 orang pegawai. Teknik *Sampling* ini dipakai apabila jumlah populasi relatif kecil.

3.4. Operasional Variabel

Operasional menurut Supranto (2003) adalah terdiri dari upaya mereduksi konsep dari tingkat abstraksi (tidak jelas) menuju ke tingkat yang lebih konkret, dengan jalan merinci atau memecah menjadi dimensi kemudian elemen, diikuti dengan upaya menjawab pertanyaan – pertanyaan apa yang terkait dengan elemen – elemen, dimensi dari suatu konsep.

1. Kinerja pegawai (Y), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Indikator yang digunakan adalah : a) kualitas hasil kerja; b) kuantitas hasil kerja; c) efisien kerja; dan d) efektifitas kerja. Kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert yakni sangat setuju = 5, setuju = 4, cukup setuju = 3, tidak setuju = 2, dan sangat tidak setuju = 1.
2. Motivasi (X₁) Adalah keinginan bekerja untuk mencapai suatu tujuan, dimana keinginan tersebut dapat merangsang dan membuat seseorang mau melakukan pekerjaan atau apa yang mengakibatkan timbulnya motivasi kerja. Untuk mengukur motivasi kerja ada beberapa indikator yang diteliti bersumber dari jurnal yaitu : a. Sikap yang mencerminkan kebutuhan Pegawai akan prestasi kerja, b. Kompensasi yang memadai, c. Kesempatan untuk mengadakan promosi jabatan, d. Penempatan personal pada kedudukan tertentu yang sesuai dengan keahlian masing-masing, e. Pegawai bekerja dalam kondisi kerja yang baik dan menyenangkan, f. Kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih

tinggi, g. Pimpinan memberikan nasehat dan simpatik atas segala persoalan yang dihadapi oleh Pegawai, h. Adanya hubungan kerja yang harmonis antar sesama rekan kerja. Kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert yakni sangat setuju = 5, setuju = 4, cukup setuju = 3, tidak setuju = 2, dan sangat tidak setuju = 1.

3. Keterampilan (X3), Keterampilan atau biasa juga disebut dengan keahlian (skill) merupakan potensi yang dimiliki seorang Pegawai dalam melaksanakan suatu aktivitas pekerjaan terutama yang bersifat teknis. Adapun indikator yang diukur dalam kaitannya dengan keterampilan tersebut antara lain: a. bekerja lebih cepat dari sebelumnya, b. Lebih kreatif dan inovatif dalam bekerja, c. dapat memperkecil kesalahan/kerusakan pekerjaan, d. pekerjaan lebih baik dari sebelumnya, dan e. mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja. Diukur dengan menggunakan skala likert yakni sangat setuju = 5, setuju = 4, cukup setuju = 3, tidak setuju = 2, dan sangat tidak setuju = 1.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Responden

Hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan sampel terhadap 56 responden pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Soppeng melalui pengisian daftar kuesioner yang diberikan, diperoleh informasi mengenai karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, kelompok umur, tingkat pendidikan yang ditamatkan, dan pangkat/golongan sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Melalui Tabel 1 menjelaskan bahwa responden yang terpilih sebagai sampel di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Soppeng didominasi kaum perempuan, sebagai berikut laki-laki yaitu sebanyak 26 orang (46,43%), sedangkan responden perempuan berjumlah 30 orang (53,57%).

Table 1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki Laki	26	46,43
Perempuan	30	53,57
Total	56	100,00

Sumber : Data primer diolah tahun 2017

b. Kelompok Umur

Pada Tabel 2 terlihat bahwa responden yang berumur 31-40 tahun paling dominan yaitu 19 orang (33,93%), kemudian yang berumur 41-50 tahun yaitu 16 orang (28,57%), disusul yang berumur 21-30 tahun berjumlah 13 orang (23,21%) dan 51-59 tahun 8 orang (14,29%). Berdasarkan data tersebut terdapat peluang bagi pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Soppeng untuk dapat ditingkatkan kinerjanya pada masa yang akan datang sebab lebih dari setengah yaitu sekitar (57,14%) masih berumur relatif muda yakni berada dikelompok umur 21-30 tahun dan kelompok umur 31-40 tahun.

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Umur

Kelompok Umur	Jumlah	Persentase
21 - 30	13	23,21
31 - 40	19	33,93
41 - 50	16	28,57
51 - 59	8	14,29
Total	56	100,00

Sumber : Data primer diolah tahun 2017

c. Tingkat Pendidikan

Pada Tabel 3 terlihat tingkat pendidikan yang ditamatkan responden mayoritas adalah DIV/S1 yaitu sebanyak 31 orang (55,36%), kemudian SLTA sebanyak 15 orang (26,78%), lalu S2 sebanyak 7 orang (12,50%) dan yang terkecil adalah tingkat pendidikan D2/D3 yaitu hanya 3 orang (5,36%). Data tersebut menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Soppeng terdorong untuk meningkatkan kemampuannya melalui jenjang pendidikan formal. Peningkatan pendidikan melalui pendidikan formal selain berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai juga dalam rangka menyesuaikan ijazah dan persyaratan promosi jabatan.

Table 3. Distibusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Tingkat pendidikan	Jumlah	Persentase
SLTA	15	26,78
D2/D3	3	5,36
DIV/S1	31	55,36
S2	7	12,50
Total	56	100,00

Sumber : Data primer diolah tahun 2017

d. Pangkat/Golongan

Dari Table 4 terlihat bahwa responden golongan III mendominasi dari 56 orang yang terpilih sampel yaitu sebanyak 43 orang (76,78%), disusul golongan II sebanyak 10 orang (17,86%), sedangkan golongan IV hanya 3 orang (5,36%).

Table 4. Distribusi Responden Berdasarkan Golongan

Golongan	Jumlah	Persentase
Golongan II	10	17,86
Golongan III	43	76,78
Golongan IV	3	5,36
Total	56	100,00

Sumber: Data primer diolah tahun 2017

4.2. Hasil Penelitian

Deskripsi data hasil penelitian untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran distribusi data. Nilai-nilai yang disajikan adalah nilai-nilai yang diperoleh dari hasil pengolahan data mentah dengan menggunakan metode statistik deskriptif.

Merujuk kepada masalah penelitian serta banyaknya variable, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi sembilan bagian yaitu : 1) kinerja pegawai, 2) Motivasi, dan 3) Keterampilan.

Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel tersebut secara lengkap dapat di lihat pada lampiran. Uraian singkat hasil perhitungan statistic deskriptif tersebut akan dikemukakan berikut ini:

a. Kinerja Pegawai

Dalam daftar pertanyaan/kuesioner ditanyakan mengenai variabel kinerja adalah kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, efisien kerja, dan efektifitas kerja. Pembobotan pengukuran menggunakan skala Lickert yaitu, sangat baik (skor 5), baik (skor 4), cukup baik (skor 3), kurang baik (skor 2), tidak baik (skor 1).

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja.

Item Pertanyaan	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Kuantitas pekerjaan	-	-	-	-	1	3,5	20	35,7	35	61,5
2. Kualitas pekerjaan (dilihat dari akurat)	-	-	-	-	16	29,8	40	70,2	-	-
3. Efisiensi Kerja	-	-	-	-	10	16,9	45	80	-	-
4. Efektifitas Kerja	-	-	-	-	9	15,9	46	80,8	-	-

Sumber: Data primer diolah tahun 2017

Dari hasil pengolahan yang terlihat pada Tabel 5 dapat dikemukakan bahwa pada umumnya indikator-indikator yang ditanyakan pada variabel kinerja cukup sering dilaksanakan oleh pegawai. Gambaran tersebut terlihat dari indikator kuantitas pekerjaan sebanyak 35 orang (61,5%), kualitas pekerjaan 40 orang (70,2%), Efisiensi Kerja orang 45 orang (80%), dan Efektifitas kerja 46 orang (80,8%).

b. Motivasi

Untuk mengukur motivasi kerja ada beberapa indikator yang diteliti bersumber dari jurnal yaitu : a. Sikap yang mencerminkan kebutuhan Pegawai akan prestasi kerja, b. Kompensasi yang memadai, c. Kesempatan untuk mengadakan promosi jabatan, d. Penempatan personal pada kedudukan tertentu yang sesuai dengan keahlian masing-masing, e. Pegawai bekerja dalam kondisi kerja yang baik dan menyenangkan, f. Kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, g. Pimpinan memberikan nasehat dan simpatik atas segala persoalan yang dihadapi oleh Pegawai, h. Adanya hubungan kerja yang harmonis antar sesama rekan kerja. Kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert yakni sangat setuju = 5, setuju = 4, cukup setuju = 3, tidak setuju = 2, dan sangat tidak setuju = 1.

Tabel 6 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi.

Item Pertanyaan	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. kebutuhan Pegawai akan prestasi kerja	-	-	-	-	1	3,5	18	31,5	37	65
2. Kompensasi yang memadai	-	-	-	-	1	3,5	18	31,5	37	65
3. promosi jabatan	-	-	-	-	2	3,2	23	40,3	31	54,5
4. Penempatan personal pada kedudukan tertentu	-	-	1	3,7	1	3,5	16	28	38	66
5. kondisi kerja yang baik dan menyenangkan	-	-	1	2,5	1	3,5	15	26	39	68
6. pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi	-	-	-	-	4	8,7	21	36,8	31	54,5
7. Pimpinan memberikan nasehat dan simpatik	-	-	-	-	5	10,5	18	31,5	33	58
8. hubungan kerja yang harmonis	-	-	-	-	3	7	17	29,8	36	63,2

Sumber: Data primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa responden yang Tidak Setuju terhadap kebutuhan akan prestasi kerja yang diterimanya sebanyak 1 orang (3,5%), Setuju 18 orang (31,5%), Sangat Setuju 37 orang (65%). Sementara itu Kompensasi yang memadai dan Promosi jabatan yang diterima

pada umumnya responden Sangat Setuju yaitu masing-masing 37 orang (65%) dan 31 orang (54,5%). Sedangkan responden yang Tidak Setuju terhadap Kompensasi yang memadai dan Promosi jabatan tidak ada.

c. Keterampilan

Adapun indikator yang diukur dalam kaitannya dengan keterampilan tersebut antara lain: a. bekerja lebih cepat dari sebelumnya, b. Lebih kreatif dan inovatif dalam bekerja, c. dapat memperkecil kesalahan/kerusakan pekerjaan, d. pekerjaan lebih baik dari sebelumnya, dan e. mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja. Diukur dengan menggunakan skala likert yakni sangat setuju = 5, setuju = 4, cukup setuju = 3, tidak setuju = 2, dan sangat tidak setuju = 1. Gambaran tentang indikator variabel Keterampilan tersebut dapat dilihat dalam Tabel 7. Dari hasil pengolahan yang terlihat pada Tabel 7 dapat dikemukakan bahwa pada umumnya indikator-indikator yang ditanyakan pada variabel Keterampilan cukup sering dilaksanakan oleh pegawai. Gambaran tersebut terlihat dari indikator Bekerja lebih cepat sebanyak 35 orang (61,5%), Kreatif dan inovatif 40 orang (70,2%), Mampu memperkecil kesalahan 45 orang (80%), dan mampu meningkat keterampilan 46 orang (80,8%).

Tabel 7 Distribusi Frekuensi Variabel Keterampilan

Item Pertanyaan	1			2			3			4			5		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1. Bekerja Lebih Cepat	-	-	-	-	2	3,5	20	35	35	61,5					
2. Kreatif dan Inovatif	-	-	-	-	-	-	17	29,8	40	70,2					
3. Memperkecil kesalahan	-	-	-	-	1	3,5	10	16,5	45	80					
4. Meningkatkan keterampilan	-	-	-	-	1	3,5	9	15,7	46	80,8					

Sumber : Data primer diolah tahun 2015

d. Hasil Analisa Regresi

Analisis pengaruh variabel-variabel motivasi yang terdiri dari variabel Motivasi dan Keterampilan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Soppeng dapat diketahui setelah dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis menggunakan analisis statistik inferensial dengan teknik analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression analysis*). Untuk pengujian hipotesis variabel berpengaruh atau variabel bebas (*independent variabel*) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas

(*dependent variable*) digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian hipotesis secara lengkap dapat dilihat pada lampiran. Hasil analisis regresi linear berganda pengaruh variabel Motivasi dan Keterampilan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Soppeng dapat dilihat pada tabel 8.

Dari tabel tersebut diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,018 + 0,133 X_1 + 0,179 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui pengaruh Motivasi dengan nilai koefisien (b_1) = 0,133 yang berarti bahwa bila skor variabel Motivasi bertambah 1 poin sementara variabel lainnya dipertahankan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,133 poin. t_{hitung} sebesar 1,884 dengan tingkat signifikan (p) = 0,030 < taraf kesalahan (α) = 0,05 maka variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai :

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				Korelasi Parsial
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		Sig.	
		B	Std. Error		
1 (Constant)	2,018	,660		,055	,004
MOTIVASI	,133	,151	,089	1,884	,030
KETERAMPILAN	,179	,111	,196	1,609	,000

a. Dependent Variable:

KINERJA

Sumber : Data primer diolah tahun 2015

Variabel Keterampilan dengan nilai koefisien b_2 = 0,179 yang berarti bahwa bila skor variabel Keterampilan bertambah 1 poin sementara variabel lainnya dipertahankan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,179 poin. t_{hitung} sebesar 1,609 dengan tingkat signifikan (p) = 0,000 < α = 0,05 maka pengaruh variabel keterampilan terhadap kinerja pegawai signifikan.

4.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari jawaban responden yang terpilih sebagai sampel, sebagian besar menyatakan sangat setuju terhadap sikap yang mencerminkan kebutuhan pegawai akan prestasi kerja, yaitu 65 persen, penilaian untuk kompensasi yang memadai yaitu 65 persen yang menyatakan sangat setuju, sedangkan untuk promosi jabatan yang menyatakan sangat puas 54,5 persen, dan untuk Penempatan personal pada kedudukan tertentu

yang sesuai dengan keahlian masing-masing menilai sangat setuju yaitu 66 persen. Demikian pula terhadap kondisi kerja yang baik dan menyenangkan, sebagian besar juga sangat setuju yaitu 68 persen, sedangkan terhadap Kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi sebagian besar juga sangat setuju yaitu 54,5 persen, begitu pula dengan Pimpinan memberikan nasehat dan simpatik atasan segala persoalan yang dihadapi oleh Pegawai responden yang sangat setuju yaitu 58 persen, dan juga terhadap behubungan kerja yang harmonis antar sesama rekan kerja sebagian besar responden sangat setuju yaitu 62,3 persen.

4.4. Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai

Keterampilan dalam penelitian ini ditekankan pada bekerja lebih cepat dari sebelumnya, Lebih kreatif dan inovatif dalam bekerja, dapat memperkecil kesalahan/kerusakan pekerjaan, pekerjaan lebih baik dari sebelumnya, dan mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja.

nilai koefisien $b_3 = 0,179$ yang berarti bahwa bila skor variabel Keterampilan bertambah 1 poin sementara variabel lainnya dipertahankan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,179 poin. t_{hitung} sebesar 1,609 dengan tingkat signifikan $(p) = 0,00 > =0,05$ maka pengaruh variabel keterampilan terhadap kinerja pegawai signifikan.

Hal ini sejalan dengan Pendapat Muhammad Jafar (2010) menyatakan bahwa variabel keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan juga sesuai dengan pendapat Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Soppeng bahwa variabel keterampilan cukup sering dilaksanakan oleh pegawai. Gambaran tersebut terlihat dari indikator Bekerja lebih cepat sebanyak 35 orang (61,5%), Kreatif dan inovatif 40 orang (70,2%), Mampu memperkecil kesalahan 45 orang (80%), dan mampu meningkat keterampilan 46 orang (80,8%).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian sebagaimana yang telah dikemukakan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari persamaan regresi pengaruh Motivasi dengan nilai koefisien $(b_1) = 0,133$ yang berarti bahwa bila skor variabel Motivasi bertambah 1 poin sementara variabel lainnya dipertahankan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,133 poin. t_{hitung} sebesar 1,884 dengan tingkat signifikan $(p) = 0,030 < taraf\ kesalahan\ () = 0,05$ maka variabel

Motivasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. nilai koefisien Keterampilan $b_3 = 0,179$ yang berarti bahwa bila skor variabel Keterampilan bertambah 1 poin sementara variabel lainnya dipertahankan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,179 poin. t_{hitung} sebesar 1,609 dengan tingkat signifikan $(p) = 0,113 > =0,05$ maka pengaruh variabel keterampilan terhadap kinerja pegawai tidak signifikan.
3. Dari hasil analisis data diperoleh nilai $F_{hitung} = 31,708$ dengan angka signifikansi $(p) = 0,000 < = 0,05$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Atau dengan kata lain, memang benar bahwa variabel motivasi, dan Keterampilan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Aminuddin, 1996. The Analysis Regional Ability Implementing Autinomy, PPS UNHAS, Makassar.
- Bryant, Carlie, White, Louis, 1998. Manajemen Pembangunan untuk Negara Berkembang, LP3ES, Jakarta.
- Cahyono, Bambang Try, 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia, IPWI CV Agung, Jakarta.
- Cushway, Barry, 1996. Human Resource Management, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Dessler, Gary, 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 dan 2, PT. Prenhalindo, Jakarta.
- Efendi, Bactiar, Lay, Chornelius, Siahaan M. Hotman, Mappnasrul, Peratikno, Jatiman, Sadjono, 1997. Perubahan Sosial Dan Dinamika Pemerintahan, Balai Diklat OKI Jakarta.
- Flippo, Edwin, 1992. Manajemen Personalia Terjemahan Mohammad Masud, Edisi VI Jilid 1, Erlangga, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cordoso, 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Offset, Jakarta.
- Handoko, Hani, 1998. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan.
- Josef, Rriwu Kaho, 1995. Prospek Otonomi Daerah Di negara Republik Indonesia, Yayasan Penerbit Administrasi, Jakarta.

-
- Lembaga Administrasi Negara,1997.Pengembangan SDM Aparatur di Indonesia Yayasan Penerbit Administrasi,Jakarta.
- Maula,Amiruddin,1999.Otonomi Daerah Dalam Perspektif Pembangunan Ekonomi Rakyat,Pemda Kota Makassar,Makassar.
- Marsuki,Amiruddin,1999.Otonomi Daerah Dan Perspektif Pembangunan Ekonomi Rakyat,Makassar.
- Mitrani,Alain,1995 Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi,Pustaka Utama Graffiti,Jakarta.
- Nawawi,Hadari,1999. Pengantar Hukum Tata Negara,Gramedia Pratama, Jakarta.
- Pide,Andi Mustari.1999.Pengantar Hukum Tata Negara,Gramedia Pratama, Jakarta.Saragih,Bintan
- Ragen,Amal,Ichlasuhul,Hikam,MuhammadAS,Imawan, Riswanda ,1997.Perubahan Sosial Dan Dinamika Pemerintahan.
- Siagian,Sondang,1991.Manajemen Sumber Daya Manusia,Bumi Aksara, Jakarta. ,1998,Manajemen Abad 21,Bumi Aksara,Jakarta. ,1998.Manajemen Strategik,Cetakan kedua,Bumi Aksara. Jakarta.
- Sianipar,J.P.G. 1997.Manajemen Pelayanan Masyarakat,Edisi Kedua LANRI,Jakarta.
- Simamora,Henry,1997.Manajemen Sumber Daya Manusia,STIE YKPN, Yogyakarta.
- ,1996.Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Tinjauan Wawasan Masa Depan,Ramadhan,Bandung.
- Sudjana,1997.Metode Statistika,Tarsito,Bandung
- Suit,Yusuf Almasdi,1996.Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia,Andi Offset,Yogjakarta