

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Pare Pare

Suriyanti, Muhammad irsan, Nur zalni ratasya, Irmayani

1,2,3,4 Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan sumber daya manusia dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Oleh karena itu, peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada kemampuan mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai yang mempengaruhi kinerja pegawai Pertanahan Kota Pare pare. Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Kantor Pertanahan Kota Pare pare Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Pertanahan kota Pare pare sebanyak 38 orang. Jenis penelitian menggunakan analisis deskriptif, yakni dengan menilai seberapa besar makna dari jawaban yang diberikan pada masing-masing item pertanyaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor Pengetahuan, Keterampilan, Sikap Profesional, berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Pare pare .

Kata Kunci: *Pengetahuan, Keterampilan, Sikap.*

Abstract

Human existence in organizations has a very vital position. The success of an organization is largely determined by the quality of the people working in it. Rapid environmental changes demand the ability of human resources to capture the phenomenon of change, analyze the impact on the organization and prepare measures to deal with these conditions. Therefore, the role of human resource management in organizations is not only administrative but rather leads to the ability to develop human resource potential to be creative and innovative. This study aims to determine and analyze the effect of competence on employee performance that affects the performance of Pare Pare Pare City Land employees. The population of this study was 38 employees of the Land Office of Pare pare city. This type of research uses descriptive analysis, namely by assessing how much meaning the answers given to each question item. The results showed that the factors of Knowledge, Skills, Professional Attitude, jointly affect the performance of employees at the Land Office of Pare Pare City.

Keywords: *Knowledge, Skills, Attitudes*

Copyright (c) 2022 Suriyanti

✉ Corresponding author :

Email Address : Suriyanti.mangkona@umi.ac.id

PENDAHULUAN

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan sumber daya manusia dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Oleh karena itu, peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif tetapi justru lebih mengarah pada kemampuan mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif. Seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek kehidupan manusia maka setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai.

Dengan kata lain organisasi tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan (*customer satisfaction*) tetapi juga berorientasi pada nilai (*customer value*). Sehingga organisasi tidak semata-mata mengejar pencapaian produktifitas kerja yang tinggi tetapi lebih pada kinerja dalam proses pencapaiannya. Kinerja setiap kegiatan dan individu merupakan kunci pencapaian produktivitas. Karena kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir, yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Konsekuensinya, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi organisasi. Efektifitas dan pencapaian kinerja organisasi pemerintah daerah - dalam upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih, memberantas korupsi dan memperkuat lembaga pengawasan sangat ditentukan oleh kemampuan dan kapasitas aparatur pelaksana sebab inti dan organisasi adalah manusia dan efektifitas organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan perilaku manusianya. Aparatur pemerintah memiliki peran yang sangat strategis dalam menentukan keberhasilan setiap agenda dan kebijakan serta tujuan yang hendak dicapai oleh setiap pemerintahan di daerah. Bila pengelolaan sumber daya manusia melalui manajemen sumber daya manusia yang profesional dapat berjalan dengan baik diharapkan aparatur daerah dapat bekerja secara produktif sesuai dengan target kinerja yang telah ditetapkan. Konsep kinerja menurut Prawirosentono (2002:2) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Masalah kinerja berhubungan erat dengan kompetensi sumber daya manusia. Menurut Prihadi (2004:91) bahwa kompetensi sebagai suatu karakter mendasar dan seseorang yang menyebabkannya sanggup menunjukkan kinerja yang efektif atau superior di dalam pekerjaannya. Pendapat ini sejalan dengan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 46A Tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil yang menyebutkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Berdasarkan Laporan Tahunan Kementerian Pendayagunaan Aparatur

Negara RI (2007), rendahnya pencapaian kinerja peminintah disebabkan oleh kompetensi sumber daya aparatur yang masih lemah. Hal ini terlihat dan hasil survey terhadap 100 pemermntah kabupaten dan kota, hanya 32% pejabat structural dan non structural memenuhi syarat kompetensi dalam melaksanakan tugas pokoknya, sementara 68% belum kompeten ditinjau dan aspek latar belakang pendidikan formal, pelatihan, pengalaman kerja dan keahlian dalam bekerja. Survei ini juga melaporkan bahwa dari 490 kabupaten/kota di Indonesia, hanya 45 kabupaten/kota atau 12,5% yang telah memiliki standar kompetensi jabatan.

Fenomena yang berkaitan dengan aktivitas kerja dan berbagai program kerja pada kantor pertanahan kota Pare Pare. adalah masih rendahnya kemampuan kerja pegawai, dimana pegawai sering menunda pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan tepat waktu karena pegawai lebih mengutamakan mencari penghasilan tambahan di luar kantor. Selain itu, pegawai juga kurang disiplin terhadap peraturan yang ada, terlambat masuk kantor dan cepat pulang kantor. Oleh karena itu, perlu menuntut adanya kualifikasi sumber daya manusia aparatur agar mampu berbuat secara terarah, kreatif dan inovatif. Para pegawai kantor pertanahan kota Pare Pare. diarahkan lebih berkonsentrasi pada tugas pokok dan fungsinya sebagai aparat pemerintah dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Hal tersebut tentu harus didukung oleh kuantitas dan kualitas pegawai kantor pertanahan kota Pare Pare. kantor pertanahan kota Pare Pare. di dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pegawai banyak ditentukan oleh keberhasilan kompetensi yang dimiliki oleh sejumlah pegawai yang ada. namun kenyataan secara kualitas belum berjalan sesuai yang diharapkan, dan hal itu tentu akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, kompetensi pegawai masih perlu ditingkatkan, melalui empat aspek kompetensi yakni pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan profesional sehingga pegawai dapat penyelesaian tugas dan tanggungjawabnya dengan baik.. Mc. Clelland *dalam* Sedarmayanti (2009:126) mendefenisikan kompetensi (*competency*) adalah: karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik, dan dalam situasi kolektif maka kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi. Menurut Prayitno (2003:11), standar kompetensi mencakup tiga hal yang disingkat dengan KSA, terdiri dan: 1) Pengetahuan (*Knowledge*), yaitu: fakta dan angka dibalik aspek teknis; 2) Keterampilan (*Skills*), yaitu: kemampuan untuk menunjukkan tugas pada tingkat kriteria yang dapat diterima secara terus menerus dengan kegiatan yang paling sedikit; dan 3). Sikap (*Attitude*), yaitu yang ditunjukkan kepada pelanggan dan orang lain bahwa yang bersangkutan mampu berada dalam lingkungan kerjanya.

Menurut Lembaga Administrasi Negara (2004:14) bahwa, cakupan kompetensi pegawai negri sipil meliputi lima kemampuan, yaitu: kemampuan teknik, kemampuan manajerial, kemampuan komunikasi, kemampuan strategis dan kemampuan etika. Kemampuan teknikal merupakan kemampuan yang berkaitan secara langsung dengan tugas pokok dan fungsi instansi. Kemampuan manajerial merupakan aspek kemampuan yang berkaitan dengan pelaksanaan fungsi manajemen. Kemampuan komunikasi yaitu kemampuan komunikasi dengan pihak lain merupakan salah satu bagian dan kemampuan yang harus dimiliki pejabat dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Kemampuan strategik merupakan

kemampuan melihat jauh kedepan sehingga dapat merumuskan berbagai kebijakan strategik. Kemampuan etika dimaksudkan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan pertimbangan etika yang telah ditetapkan oleh organisasi. Donald (2007:1) menyatakan bahwa kompetensi adalah sentral dan keberhasilan mencapai kinerja yang dipengaruhi oleh adanya unsur: pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan sikap profesional. Oleh karena itu, kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobservasi melalui beberapa aspek, yaitu: pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan sikap profesional dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan standar *performance* yang ditetapkan. Martopo (2004:287) mengemukakan bahwa pengetahuan sangat berperan penting dalam mempengaruhi tingkat kemampuan penerimaan inovasi, adopsi dan inisiatif pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Indikator pengetahuan (*knowledge*), yang meliputi: 1) kemampuan berpikir; 2) memahami pekerjaan dengan baik; 3) mempunyai keahlian teknis; 4) mendorong ide-ide inovatif; dan 5) menambah wawasan yang luas. Fenomena yang berkaitan dengan pengetahuan pegawai pada kantor pertanahan kota Pare Pare. antara lain: masih rendah pengetahuan kerja yang dimiliki. Oleh karena itu, kompetensi pengetahuan dianggap perlu diteliti agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada kantor pertanahan kota Pare Pare.

Menurut Wardoyo (2005:50), keterampilan adalah kemampuan dan individu untuk membuat, menciptakan dan mengaspirasikan potensi yang dimilikinya menjadi suatu karya yang dapat dinilai dan diapresiasi dalam berbagai aktivitas kerja sesuai tujuan yang ingin dicapai organisasi. Indikator keterampilan (*skill*): 1) Kemampuan merencanakan; 2) Ketelitian; 3) Kemampuan memimpin; 4) Kemampuan bekerja sama dalam kelompok (*teamwork*); dan 5) Kreatifitas. Fenomena yang terkait dengan keterampilan pegawai pada kantor pertanahan kota Pare Pare. antara lain: masih ada pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan bahkan menunda pekerjaannya disebabkan kurangnya keterampilan yang dimiliki pegawai. Oleh karena itu, kompetensi keterampilan perlu dikaji sehingga diharapkan dapat menjadi acuan dalam peningkatan kinerja pegawai pada kantor pertanahan kota Pare Pare. Keahlian pada prinsipnya suatu aspek pengembangan dan tingkat penguasaan seseorang yang berkaitan dengan penguasaan teknologi untuk pengembangan sistem yang diterapkan dalam bidang keahlian kerja pegawai (Wardoyo, 2005:53). Fenomena yang berkaitan dengan keahlian pegawai pada kantor pertanahan kota Pare Pare. antara lain: masih ada pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dengan kurang teliti termasuk kesalahan dalam menghitung dan menginput data-data yang akan diakses di komputer. Kekeliruan dalam menginput dan memproses data-data tentu akan berdampak pada pencapaian kinerja pegawai. Karena itu, kompetensi keahlian perlu dikaji agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada kantor pertanahan kota Pare Pare. Menurut Satria (2007:8) bahwa sikap profesional adalah seseorang yang dapat merencanakan pekerjaan yang akan dilaksanakan mampu mengembangkan dan melaksanakan pekerjaan sesuai rencana yang disusun dengan penuh tanggungjawab, menyusun laporan dan pekerjaan yang dihasilkan, mampu melakukan pengembangan diri, disiplin dan mandiri Indikator sikap profesional, meliputi: 1) Kemampuan berempati terhadap orang lain; 2) Memiliki kejujuran; 3) Kemampuan

mengendalikan diri; 4) Komitmen terhadap pekerjaan; dan 5) Memiliki kedisiplinan. Fenomena yang berkaitan dengan sikap profesional pegawai pada kantor pertanahan kota Pare Pare, antara lain: masih ada pegawai yang kurang disiplin seperti terlambat masuk kantor atau cepat pulang kantor, sering menunda pekerjaan sehingga pegawai tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu, kompetensi sikap profesional pegawai perlu dikaji agar diharapkan dapat menjadi acuan dalam peningkatan kinerja pegawai pada kantor pertanahan kota Pare Pare.

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini bersifat survel yaitu menganalisis fakta dan data-data yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian, dalam memecahkan dan menjawab pokok permasalahan yang diajukan yaitu: menganalisis pengaruh kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, keahlian dan sikap profesional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor pertanahan kota Pare Pare. Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap umumnya dapat berupa orang, obyek, transaksi atau kejadian. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada kantor pertanahan kota Pare Pare. yang berjumlah 32 orang. Karena populasinya reatif sedikit maka sampel ditentukan dengan metode sensus yaitu semua pegawai dipilih untuk menjadi responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Analisis deskriptif, yaitu digunakan untuk menguraikan secara deskriptif karakteristik responden dan variabel-variabel penelitian melalui distribusi frekuensi, rata-rata dan persentase. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan sikap profesional terhadap kinerja pegawai pada kantor pertanahan kota Pare Pare

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian secara simultan bertujuan untuk melihat pengaruh semua variabel bebas dalam hal ini Kinerja, Pengetahuan, Keterampilan, Sikap, dan variabel terikatnya (kinerja pegawai) pada Kantor Pertanahan Kota Pare Pare.

Tabel 1. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.502	3	1.834	67.417	.000 ^a
	Residual	.762	28	.027		
	Total	6.264	31			

a. Predictors: (Constant), Kinerja, Pengetahuan, Keterampilan, Sikap

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Data pada table di atas menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh adalah 2.880, sedangkan F-tabel (df1=31, df2=3) pada selang kepercayaan 100% atau tingkat kesalahan ($\alpha = 0,00$) nilai F-hitung > F-tabel atau 2.880 yang berarti

berpengaruh signifikan pada tingkat alpha yang sangat kecil (0 %). Dengan hasil ini, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel bebas (Pengetahuan, Keterampilan, Sikap) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Pare Pare dengan kata lain tolak H_0 dan terima H_1 yang menyatakan bahwa Kinerja, Pengetahuan, Keterampilan, Sikap secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Pare Pare.

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas dalam hal ini penghargaan secara parsial terhadap variabel terikat (Kinerja) Pada Kantor Pertanahan Kota Pare Pare Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat melalui nilai t-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara parsial (t-hitung) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2. pengujian Secara parsial (Uji-t) [DataSet0]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.048	.194		10.544	.000
Pengetahuan	.177	.068	.375	2.591	.015
Keterampilan	.104	.072	.193	1.453	.157
Sikap	.280	.110	.413	2.549	.017

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan pengujian secara parsial seperti pada Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Kinerja, Pengetahuan, Keterampilan, Sikap, secara individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Pare Pare. Hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari t-tabel dan juga dapat diketahui melalui tingkat signifikansinya dimana pada kolom sig pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi dimana pengaruh variabel pengetahuan secara parsial dengan nilai signifikan $0,015 < 0,05$ ada pengaruh antara pengetahuan dan kinerja.

Tabel 3. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.937 ^a	0.878	0.865	0.16494	1.063

a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Rasa Aman, Kompensasi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian determinasi pada Tabel diatas dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah 0,878 atau 87,8%. Angka koefisien determinasi ini menyatakan bahwa variabel Kinerja, Pengetahuan, Keterampilan,

Sikap, dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Pare Pare yaitu sebesar 35,9%, sedangkan sisanya sebesar 65,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian tersebut.

Adapun pembahasan mengenai pengaruh variabel pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Pare Pare, masing-masing diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengetahuan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai Pengetahuan adalah hasil dari proses pemahaman manusia menurut apa yang dilihat, didengar, diperbincangkan, diperhatikan dan dipikirkan yang dapat diwujudkan dalam suatu karya atau hasil cipta yang dapat bermanfaat Indikatornya yaitu mampu berfikir rasional, relevansi sesuai latar belakang pendidikan, berani mengambil sikap atau keputusan, kesesuaian dalam pekerjaan, mendorong semangat kerja. Pengetahuan mempunyai pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Pertanahan Kota Pare Pare. dapat disimpulkan bahwa relevansi pada bidang pendidikan. dan berani menentukan sikap langkah untuk mendorong semangat kerja Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja. pegawai sangat ditentukan oleh pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai pada suatu instansi dan akan meningkatkan semangat kerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Pare Pare. Pengetahuan yang baik akan menyebabkan peningkatan kemampuan kerja pegawai. Menurut Miftah Toha (1983 : 316), kemampuan yang merupakan salah satu unsur kematangan berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan latihan ataupun pengalaman. Pada umumnya pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Selanjutnya menurut The Liang Gie dan Buddy Ibrahim yang dikutip dari Suwasono (1999 : 17) menyatakan bahwa kinerja sangat ditentukan oleh banyak dimensi, satu diantaranya dari pegawai. Seorang pegawai dengan pengetahuan tentang pekerjaan yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik. Dalam konteks ini, pengetahuan seorang pegawai akan sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Dan dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat jenjang pendidikan seorang pegawai maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai tersebut. Sejalan dengan Hasil penelitian terdahulu Muhammad Triyono (2009)
2. Pengaruh Keterampilan (X2) Terhadap Kinerja Pegawai Keterampilan adalah kecakapan kerja yang dapat dilihat secara fisik atau nyata dalam suatu penyelesaian sebuah pekerjaan. Semakin tinggi keterampilan maka akan semakin baik pekerjaan tersebut terselesaikan, Menurut Cahyono (1995) keterampilan teknis dimiliki seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Keterampilan yang dimiliki pegawai menggambarkan kemampuan pegawai tersebut dalam mengerjakan peralatan kerja dengan baik. Dari hasil analisis data mengindikasikan bahwa variabel keterampilan dengan tingkat signifikan yang berarti bahwa keterampilan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Pare Pare. Hal ini dapat disimpulkan bahwa bekerja lebih cepat dan melakukan pekerjaan dengan baik merupakan indikator yang dapat meningkatkan kinerja

pegawai dan semakin seringnya mengikuti pelatihan-pelatihan maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Pare Pare. Menurut Hadi Pranata A.F (1998) keahlian kerja (profesional) merupakan gambaran tumpuan dasar bagi kinerja pegawai, dalam keahlian adalah bagian dari keterampilan. Keterampilan pegawai yang tinggi akan menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi pula, demikian sebaliknya. Hal tersebut berarti keterampilan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut hasil penelitian Andi Astuty (2006) dengan judul "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bappeda Provinsi SulSel" dengan hasil penelitian bahwa keterampilan berpengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan mengindikasikan bahwa pegawai selalu diarahkan untuk meningkatkan keterampilan dengan mengacy pada kemajuan ilmu pengetahuan.

3. Pengaruh Sikap (X3) Terhadap Kinerja Pegawai Perilaku sikap kerja para pegawai yang bertujuan mencapai pelaksanaan kerja yang optimal. indikatornya adalah: sikap terhadap jaminan kerja, sikap terhadap peluang dan kesempatan kerja, sikap terhadap tujuan yang ingin dicapai, sikap terhadap penilaian kinerja, sikap terhadap tugas atau pekerjaan. Sikap yang dapat dibagi menjadi tiga, yaitu: (1) komponen kognitif, yang merupakan seluruh kognisi yang ada pada seseorang mengenai fakta, pengetahuan dan keyakinan; (2) komponen afektif, yang merupakan seluruh perasaan atau emosi terhadap objek; dan (3) komponen kecenderungan berperilaku, yang merupakan kesiapan seseorang untuk bereaksi atau kecenderungan bertindak terhadap objek. Dari hasil analisis data dengan menggunakan Program SPSS versi mengindikasikan bahwa variabel sikap pegawai dengan r parsial $b_3 = 0,141$ mengacu pada besarnya nilai signifikansi maka dapat disimpulkan bahwa hubungan yang terjadi antara sikap dan kinerja signifikan, dengan demikian hipotesis yang diajukan ditolak, tetapi variabel sikap memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai Pada Kantor Pertanahan Kota Pare Pare. Sikap / perilaku pegawai sangat mempengaruhi pegawai dalam prestasi kerja, hal ini akan mendorong pimpinan dengan memberikan penghargaan tambahan yang sesuai dengan prestasi kerja para pegawai.

SIMPULAN

Variabel Pengetahuan (X_1), variabel Keterampilan (X_2), dan variabel Penghargaan (X_3) adalah variabel yang terbukti secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dalam upaya melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasi Kantor Pertanahan Kota Pare Pare. Dari ketiga variabel bebas yang diteliti menunjukkan bahwa Pengetahuan dominan berpengaruh. Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan terhadap kinerja pegawai dengan 1) kemampuan berpikir konseptual; 2) memahami pekerjaan dengan baik; 3) mendorong ide-ide inovatif; dan 4) memiliki wawasan yang luas. Hal ini menunjukkan bahwa dengan peningkatan pengetahuan akan semakin memberikan kontribusi dan pengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Secara individual masing-masing faktor motivasi yaitu Pengetahuan, Keterampilan, Sikap, memberikan sumbangan positif kepada peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Kota Pare Pare.

Referensi :

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Cetakan Ketigabelas, edisi revisi VI. Jakarta : Rineka Cipta.
- Anna Ahmad, (2003), **Analisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Negara Provinsi Sulawesi Selatan**. Tesis ini tidak di publikasikan, Program Pascasarjana, UMI, Makassar.
- Ariani, (2007), **Pengaruh Motivasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinasi Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan**. Tesis tidak dipublikasikan, pascasarjana, UMI, Makassar.
- Alewine, T.C. 1999, *Penilaian Kinerja dan Standar Kinerja*. Dalam seri Manajemen Sumberdaya Manusia, Cetakan Keempat, PT Elex Media Komputindo, Kelopak Gramedia, Jakarta
- As'ad M., 1998, *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi ke Tujuh, Erlangga, Jakarta.
- Almes Amedian (2006) tentang "**Analisis Faktor-Faktor yang Berengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Inhutani I Unit Manajemen Hutan (UMH) di Kabupaten Mamuju**"
- A. Nurwana (Tesis : 2003) "**Analisis faktor –Faktor Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Badan Pembinaan Kesatuan Bangsa Linmas Kabupaten Bone**".
- Dessler, Gery, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Prenhalindo, Jakarta
- Dessler, Gery, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Prenhalindo, Jakarta
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Edisi 3. BP Undip. Semarang
- Gomes, *Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sulawesi Selatan*. Tesis: Dipublikasikan.
- H. Malayu S.P. Hasibuan (2002:120) *Teori Manajemen*'' Makalah Kompensasi: Dipublikasikan
- I.H Handoko, Umi. 2009. *Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sulawesi Selatan*. Tesis: Dipublikasikan.
- Ika, (2008), **faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Gaya Manunggal Kresitama**. Tesis tidak dipublikasikan, pascasarjana, UMI, Makassar.
- Kulsum, Umi. 2008. *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Pesona Remaja Malang*. Skripsi : Dipublikasikan.
- Martoyo, 1988, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE.
- Musanef, 2000, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Penerbit H. Aras Agung Jakarta.
- Mangkuprawira, 2002, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi, Hadori, 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nirwana Ranggong (Tesis : 2005) yang berjudul "**Perbandingan Motivasi Kerja Pelayanan sistem Satu Atap Pada Samsat dan Izin Bangunan di Kota Parepare** "
- Notoatmodjo Soekidjo, 1992, **Pengembangan Sumber daya manusia**, PT. Rienika Cipta Jakarta.
- Paulus Bunga (Tesis : 2003) yang berjudul "**Analisis faktor -Faktor Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Pegawai BKKBN pada Kantor BKKBN Kabupaten Gowa**"
- Pradiansyah, 1999, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta Paulus Bunga (Tesis : 2003) "**Analisis faktor -Faktor Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai BKKBN pada Kantor UJQOJVKabupaten Gowa**."
- Schuler *et all*, 1999, **Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Perilaku - Struktur Proses**, Penerbit Erlangga, Edisi Keempat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Ilham Jaya. Bandung
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber daya manusia dan Produktivitas*, Penerbit Mandar Maju,

Bandung

Siagian P. Sondang, 1999, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Penerbit Rineka Cipta, Cetakan Pertama.

Winardi, Umi. 2009. *Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sulawesi Selatan*. Tesis: Dipublikasikan.