

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBERDAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA  
PENYELENGGARA PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN DI BALAI PENGAWASAN  
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
PROVINSI SULAWESI UTARA**

***THE INFLUENCE OF THE COMPETENCE OF HUMAN RESOURCES ON THE  
PERFORMANCE OF THE LABOR INSPECTION ADMINISTRATORS AT THE  
SUPERVISION OFFICE OF THE DEPARTMENT OF MANPOWER AND  
TRANSMIGRATION NORTH SULAWESI PROVINCE***

**Anthonius Parlindungan Hutagalung<sup>(1)</sup>, Joyce Rares<sup>(2)</sup>, Fanley Pangemanan<sup>(2)</sup>**

1) Staf dan Peneliti pada Pemprov Sulawesi Utara/ASN

2) Staf Pengajar dan Peneliti pada PS Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan, Pascasarjana, Universitas Sam Ratulangi, Manado

\*Penulis untuk korespondensi: [anthoniusph@gmail.com](mailto:anthoniusph@gmail.com)

---

Naskah diterima melalui Website Jurnal Ilmiah <a href="mailto:agrisosioekonomi@unsrat.ac.id">agrisosioekonomi@unsrat.ac.id</a>	: Rabu, 24 Maret 2021
Disetujui diterbitkan	: Rabu, 28 Juli 2021

---

**ABSTRACT**

*This study aims to determine whether attitudes, knowledge and motivation as competencies have an influence on the performance of State Civil Servants in the environment, in this case the labor inspection organizers at the Supervision Office of the Department of Manpower and Transmigration, North Sulawesi Province. This research uses quantitative methods with a descriptive approach carried out at the Supervisory Office of the Department of Manpower and Transmigration of North Sulawesi Province with a sample size of 50 respondents with a questionnaire instrument using a Likert scale analyzed by F test, t test and multiple regression. The results showed that the residual values were normally distributed. Where the attitude variable affects the performance of the labor inspectorate, as well as the knowledge variable and the motivation variable which also have an effect.*

*Keywords : competence; attitudes; knowledge; motivation; performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah sikap, pengetahuan dan motivasi sebagai suatu kompetensi memberikan pengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan dalam hal ini penyelenggara pengawasan ketenagakerjaan di Balai Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yang dilaksanakan di Balai Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara dengan jumlah sampel 50 responden dengan instrument kuesioner menggunakan skala likert yang dianalisis dengan uji F, uji t dan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Dimana variabel sikap berpengaruh terhadap kinerja penyelenggara pengawas ketenagakerjaan, sama halnya dengan variabel pengetahuan dan variabel motivasi yang juga memberi pengaruh.

Kata kunci : kompetensi; sikap; pengetahuan; motivasi; kinerja

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk menilai keberhasilan suatu pekerjaan adalah kinerja pegawai dalam suatu organisasi/perusahaan ataupun instansi. Kinerja merupakan bagian penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan sebagai hasil kerja yang baik dimana tanpa kinerja yang baik maka organisasi akan sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja pada dasarnya terdiri dari sikap mental dan perilaku yang memandang pekerjaan yang dikerjakan harus menghasilkan kualitas yang lebih baik apabila dibandingkan dengan hasil pekerjaan sebelumnya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari kinerja karyawan.

Kinerja dipengaruhi oleh seseorang yang memiliki kompetensi yang baik dikarenakan kompetensi dapat memprediksi perilaku dan kinerja seseorang. Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang dan menunjukkan cara berperilaku atau berpikir, menggeneralisasi situasi, dan bertahan dalam jangka waktu yang lama (Spencer & Spencer, 1993). Karakter kompetensi ini menyangkut motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Kompetensi juga dapat diartikan sebagai karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja baik secara individu maupun tim, yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan kemampuan (Mathis dan Jackson, 2001). Kompetensi pegawai menjadi acuan bagi para pimpinan untuk menempatkan mereka pada sebuah posisi pekerjaan tertentu sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh organisasi.

Pegawai dengan standar kompetensi tertentu semakin dibutuhkan oleh organisasi ataupun perusahaan. Situasi lingkungan pekerjaan yang selalu berubah menuntut pada pentingnya sumber daya manusia sebagai suatu ujung tombak dalam persaingan. Oleh sebab itu, kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia diyakini dapat mendukung meningkatnya kinerja pegawai serta memberikan kontribusi untuk memperoleh keuntungan atau profit yang mempengaruhi masa depan suatu organisasi.

Pencapaian tersebut membutuhkan peranan sumber daya manusia. Untuk menggerakkan sesuai dengan kebutuhan organisasi maka perlu dipahami motivasi pegawai yang berkerja hal tersebut dikarenakan motivasi ini yang menentukan sikap orang untuk bekerja yang dapat diartikan bahwa sikap menjadi cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2014). Motivasi untuk bekerja akan berpengaruh pada produktivitas organisasi. Tidak adanya motivasi dalam diri pegawai dalam bekerja maka pencapaian tujuan organisasi akan sangat sulit tercapai dan apabila pegawai memiliki motivasi tinggi, maka hal tersebut akan menjadi suatu jaminan bagi organisasi dalam mencapai keberhasilan. Meningkatnya kinerja pegawai akan dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dengan kata lain meningkatnya motivasi karyawan akan dapat meningkatkan kinerja individu, kelompok maupun organisasi

Balai pengawasan ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara adalah instansi pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang menjalankan tugas sebagian kegiatan teknis operasional Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di bidang pengawasan. Berdasarkan Pergub No. 65 Tahun 2017 kegiatan teknis yang dilaksanakan adalah pemeriksaan pengaduan dan pelaporan tenaga kerja dan hiperkes. Dalam pelaksanaan pengaduan dan pelaporan tenaga kerja, balai pengawasan bertugas melaksanakan pelayanan administrasi dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas, menyusun pedoman dan petunjuk teknis pengaduan tenaga kerja dan wajib lapor ketenagakerjaan; melaksanakan pelayanan pengaduan tenaga kerja di perusahaan; melaksanakan pemeriksaan sehubungan dengan pengaduan tenaga kerja (*non justitia*) untuk pengumpulan bukti-bukti terkait dengan pengaduan ketenagakerjaan; menginventarisasi dan menyiapkan data dan informasi pelanggaran ketenagakerjaan yang meliputi jumlah tenaga kerja yang mengadu, jenis pengaduan, jumlah perusahaan yang melanggar, jumlah nota perusahaan dan/atau penetapan yang dikeluarkan; melaksanakan pemeriksaan sehubungan dengan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan; melaksanakan penanganan dan penelitian

terhadap data wajib lapor ketenagakerjaan; mengoordinasikan temuan hasil pemeriksaan pengaduan tenaga kerja dengan bidang pengawasan ketenagakerjaan untuk proses penyelidikan/penyidikan (*pro justitia*); membuat dan menyusun pelaporan sehubungan dengan hasil penanganan pengaduan ketenagakerjaan; membuat dan menyusun data dan informasi wajib lapor ketenagakerjaan; menyusun dan membuat laporan kegiatan; dan melaksanakan tugas lain yang diberikan pimpinan.

Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam balai pengawasan ini tentunya membutuhkan sumberdaya manusia yang handal dan terampil dalam hal ini pegawai – pegawai yang memiliki kemampuan dalam mengeksekusi tugas yang diberikan. Dengan adanya spesifikasi pekerjaan ini dibutuhkan pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan bidang yang akan dikerjakan sehingga tepat sasaran dengan apa yang dikerjakan dan apabila pegawai mempunyai keahlian yang sesuai bidangnya maka pekerjaan akan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu. Dengan proses penyesuaian pekerjaan dikarenakan baru terbentuknya balai pengawasan, tentunya proses penyesuaian terhadap pekerjaan akan mempengaruhi hasil kerja dikarenakan proses penyelesaian pekerjaan akan membutuhkan waktu yang lebih dari sebelumnya serta jumlah pekerjaan yang ada akan ikut berpengaruh pada pencapaian hasil pekerjaan yang dituju. Hal tersebut tentunya membutuhkan kompetensi tinggi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Pengetahuan pegawai dalam mengeksekusi pekerjaan yang diberikan akan menentukan waktu pengerjaan serta motivasi dalam bekerja sebagai bentuk sikap dalam pekerjaan tentunya dapat mempengaruhi hasil kerja yang diberikan. Karena dengan adanya pengetahuan, sikap dan motivasi yang baik akan menghasilkan kemampuan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Jika seorang pegawai memiliki kemampuan namun tidak ada kemauan dalam bekerja, maka hasil kerja yang dihasilkan tidak akan maksimal. Oleh sebab itu adanya kemauan harus diiringi dengan adanya pengetahuan serta kemampuan sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahannya adalah Apakah Kompetensi Sumberdaya Manusia (sikap, pengetahuan dan motivasi) memberi pengaruh terhadap kinerja penyelenggara pengawasan ketenagakerjaan di Balai Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisa apakah sikap berpengaruh terhadap kinerja penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi Sulawesi Utara.
2. Menganalisa apakah pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi Sulawesi Utara.
3. Menganalisa apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi Sulawesi Utara.
4. Menganalisa apakah sikap, pengetahuan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi Sulawesi Utara.

### **Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang sumberdaya pengelolaan pembangunan.
2. Bagi Balai Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov. Sulut sebagai bahan masukan kepada Pemerintah dalam mengembangkan kinerja pegawai melalui peningkatan kompetensi sumberdaya manusia di Balai Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara.

## **METODE PENELITIAN**

### **Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan selama bulan Oktober 2020, dengan lokasi penelitian di Balai Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara.

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian dengan spesifikasi terdiri dari sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *totalsampling* dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu berdasarkan data Bulan Oktober 2020 berjumlah 50 orang. Pengukuran variable pada kuesioner menggunakan skala *Likert* yaitu metode pengukuran sikap dengan menyatakan setuju atau ketiaksetujuan dari subyek dan obyek penelitian.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Uji Instrumen

Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner berupa sejumlah pertanyaan berstruktur yang harus dijawab oleh responden. Dalam kuesioner tersebut terdapat beberapa pertanyaan yang menyangkut tentang identitas responden seperti : Nama, umur, Jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Selain itu terdapat pula pertanyaan khusus yang berkaitan dengan topik penelitian. Pengujian instrumen dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas.

##### a. Uji Validitas

Dalam menguji validitas instrumen dalam penelitian, maka digunakan *corrected item total correlation* dengan bantuan computer SPSS 21,0 for windows. Uji validitas adalah pengujian yang dilakukan guna untuk mengetahui seberapa cermat suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur. Pengambilan keputusan pada uji validitas ini yaitu menggunakan batasan *r* tabel dengan signifikansi 0,05. Apabila nilai korelasi diatas 0,05 maka sampel dalam penelitian dianggap sudah mencukupi dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

##### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas terhadap item-item pertanyaan dan kuesioner digunakan untuk mengukur kehandalan atau konsistensi dan instrument penelitian. Kriteria pengujian reliabilitas yaitu jika nilai  $\alpha > 0,60$ , berarti pernyataan reliabel, dan sebaliknya jika nilai  $\alpha < 0,60$ , berarti pernyataan tidak reliabel.

#### 2. Analisis

##### a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variable bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Pengujiannya yaitu dengan membandingkan *F* hitung dengan *F* tabel dengan derajat kebebasan pada  $\alpha 0,05$ . Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikatnya (Ghozali, 2013).

##### b. Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Koefisien determinasi (Adjusted R Square) melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat dan proporsi dan variabel terikat yang diterangkan oleh variasi dan variabel-variabel bebasnya. Jika Adjusted R Square yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi variabel terikat semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin besar untuk menerangkan variabel terikatnya. Sebaliknya jika Adjusted R Square menunjukkan semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel terikat. Secara umum dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi berganda (Adjusted R Square) berada antara 0 dan 1 atau  $0 \leq \text{Adjusted R Square} \leq 1$  (Ghozali, 2013:40).

##### c. Uji t

Uji t bertujuan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh variabel terikat yaitu variabel sikap (X1), pengetahuan (X2), motivasi (X3), terhadap variabel bebas yaitu kinerja penyelenggara pengawasan (Y).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Balai Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara

Kantor Balai Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara terletak di Jl. 17 Agustus, Manado, Teling Atas, Wanea, Kota Manado, Sulawesi Utara, Indonesia. Berdasarkan peraturan Gubernur Sulawesi Utara No. 65 Tahun 2017 tentang pembentukan unit pelaksana teknis daerah pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi daerah Provinsi Sulawesi Utara maka dibentuk Unit Pelaksana Teknis Daerah pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Provinsi Tipe A Provinsi Sulawesi Utara yang terdiri dari Balai Pengawasan Tenaga Kerja Kelas A; dan b. Balai Pelatihan Tenaga Kerja Kelas A. UPTD mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis operasional yang secara langsung berhubungan dengan pelayanan masyarakat dan teknis penunjang untuk melaksanakan kegiatan dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dinas.

#### Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, responden yang diambil sebagai sampel adalah Aparatur Sipil Negara yang bertugas di Balai Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara. Responden yang digunakan sebagai objek penelitian adalah sebanyak 50 orang ASN. Berdasarkan data dari 50 responden melalui daftar pernyataan didapat kondisi responden tentang jenis kelamin, umur dan tingkat pendidikan. Penggolongan yang dilakukan kepada responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas dan akurat mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di peroleh data tentang responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Jumlah Responden	Persentase
Jenis Kelamin	Laki – Laki	40	80%
	Perempuan	10	20%
Usia	20- 30 Tahun	3	6%
	30 - 50 Tahun	39	78%
	> 50 Tahun	8	16%
Pendidikan	SMA	23	46%
	S1-S2	27	54%

Sumber: Output SPSS, data primer diolah, 2021

Tabel 1 diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki laki dari 40 responden (80%) dan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 10 responden (20%). Usia responden yang paling banyak berjumlah 39 responden (78%) berada pada usia 30 - 50 tahun, untuk usia 20-30 tahun berjumlah 3 responden (6%), dan responden yang berusia > 50 tahun yang terdapat 8 responden (16%). Data pendidikan responden menunjukkan bahwa responden yang memiliki pendidikan SMA berjumlah 23 responden (46%) sedangkan responden yang berpendidikan S1- S2 berjumlah 27 responden (54%).

#### Uji Validitas

Kevalidan atau keabsahan setiap pertanyaan dari indikator digunakan uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai, *Pearson Correlation* (rhitung) > rtabel maka item pernyataan dinyatakan valid, namun jika nilai *Pearson Correlation* < rtabel item, maka pernyataan dinyatakan tidak valid dan dengan nilai signifikansi < 0,05.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	rhitung	rtabel	Signifikansi	Keterangan
Kinerja (Y)	Y.1	0.676	0.279	0.000	Valid
	Y.2	0.823	0.279	0.000	Valid
	Y.3	0.758	0.279	0.000	Valid
	Y.4	0.758	0.279	0.000	Valid
	Y.5	0.697	0.279	0.000	Valid
	Y.6	0.809	0.279	0.000	Valid
	Y.7	0.758	0.279	0.000	Valid
Sikap (X1)	X1.1	0.418	0.279	0.000	Valid
	X1.2	0.803	0.279	0.000	Valid
	X1.3	0.646	0.279	0.000	Valid
	X1.4	0.660	0.279	0.000	Valid
	X1.5	0.679	0.279	0.000	Valid
	X2.1	0.763	0.279	0.000	Valid
	X2.2	0.794	0.279	0.000	Valid
Pengetahuan (X2)	X2.3	0.806	0.279	0.000	Valid
	X2.4	0.866	0.279	0.000	Valid
	X2.5	0.746	0.279	0.000	Valid
	X2.6	0.677	0.279	0.000	Valid
Motivasi (X3)	X3.1	0.779	0.279	0.000	Valid
	X3.2	0.635	0.279	0.000	Valid
	X3.3	0.713	0.279	0.000	Valid

Sumber: Output SPSS, data primer diolah, 2021

Tabel 2 diketahui bahwa hasil perhitungan rhitung lebih besar dari pada rtabel yaitu  $df=(n-2)$  yaitu  $50-2 = 48$  dan  $\alpha = 5\%$  sebesar 0.279 dengan nilai signifikansi < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh alat ukur dalam hal ini item – item pertanyaan tentang variabel kinerja (Y), sikap (X1), pengetahuan (X2) motivasi (X3) adalah valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. Pada program SPSS 21, metode yang digunakan dalam pengujian reliabilitas ini adalah metode *cronbachs alpha* yang dimana suatu kuesioner dianggap reliable apabila cronbach alpha > 0,60.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
1	Sikap (X1)	0.607	0.600	Reliabel
2	Pengetahuan (X2)	0.865	0.600	Reliabel
3	Motivasi (X3)	0.603	0.600	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0.872	0.600	Reliabel

Sumber: Output SPSS, data primer diolah, 2021

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefisien alpha dari masing-masing variabel dalam setiap variabel dinyatakan reliabel diperoleh nilai koefisien alpha untuk variabel sikap (X1) sebesar 0,607, variabel pengetahuan (X2) sebesar 0,865, variabel motivasi (X3) sebesar 0,603, variabel kinerja (Y) sebesar 0,872. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item pengukuran pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov satu arah. Jika signifikan > 0,05 maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan < 0,05 maka variabel tidak berdistribusi normal.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

Sampel	Nilai Kolmogorov-Smirnov Test
50	0.363

Sumber: Output SPSS, data primer diolah, 2021

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,363 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

### Uji Hipotesis dan Regresi

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Besarnya koefisien regresi digunakan untuk mengetahui apakah variabel sikap, pengetahuan dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penyelenggara pengawasan ketenagakerjaan di Balai Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara. Persamaan regresi yang diperoleh nantinya dilakukan pengujian pada koefisien regresi masing-masing variabel penelitian secara statistik yaitu melalui uji F dan uji t. Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh besarnya konstanta dan besarnya koefisien regresi untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

**Tabel 5. Ringkasan Hasil Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized			
	B	Std. Error	Coefficients Beta			
	(Constant)	3.255	1.427		2.281	.027
1	Sikap	.665	.128	.526	5.217	.000
	Pengetahuan	.312	.101	.353	3.087	.003
	Motivasi	.276	.143	.141	1.926	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 5 menunjukkan hasil analisis menggunakan SPSS 21 dapat dibuat suatu persamaan regresi linear untuk variabel sikap, pengetahuan dan motivasi terhadap kinerja penyelenggara pengawasan ketenagakerjaan di Balai Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara adalah sebagai berikut :

$$Y = 3.255 + 0,6665 X1 + 0,312X2 + 0,276X3 + e$$

Persamaan regresi memperlihatkan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 3,255 hal ini berarti bahwa jika tidak terjadi perubahan variabel sikap, pengetahuan dan motivasi (nilai X1, X2 dan X3 adalah 0) maka kinerja penyelenggara pengawasan ketenagakerjaan di Balai Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara terdapat sebesar 3,255 satuan.
- Nilai koefisien regresi sikap adalah 0,665 artinya variabel sikap (X1) meningkat 1% dengan asumsi variabel pengetahuan (X2), variabel motivasi (X3) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja penyelenggara

pengawasan ketenagakerjaan di Balai Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara meningkat sebesar 0,665. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel sikap yang disediakan berkontribusi positif bagi penyelenggara pengawasan ketenagakerjaan di Balai Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara, sehingga semakin baik sikap yang dijalankan oleh penyelenggara pengawasan ketenagakerjaan di Balai Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara, maka makin meningkat penyelenggara pengawasan ketenagakerjaan di Balai Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara.

- c) Nilai koefisien regresi pengetahuan adalah 0,312 artinya variabel pengetahuan (X2) meningkat 1% dengan asumsi variabel sikap (X1), variabel motivasi (X3) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja penyelenggara pengawasan ketenagakerjaan di Balai Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara meningkat sebesar 0,312%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pengetahuan yang disediakan berkontribusi positif bagi kinerja penyelenggara pengawasan ketenagakerjaan di Balai Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara, sehingga makin banyak pengetahuan penyelenggara pengawasan ketenagakerjaan di Balai Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara, maka makin meningkat kinerja penyelenggara pengawasan ketenagakerjaan di Balai Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara.
- d) Nilai koefisien regresi motivasi adalah 0,276 artinya variabel motivasi (X3) meningkat 1% dengan asumsi variabel sikap (X1), variabel pengetahuan (X2) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja penyelenggara pengawasan ketenagakerjaan di Balai Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara meningkat sebesar 0,276%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi berkontribusi positif bagi kinerja penyelenggara pengawasan ketenagakerjaan di Balai Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara,

sehingga makin besar motivasi, maka makin meningkat kinerja penyelenggara pengawasan ketenagakerjaan di Balai Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara.

### Hasil Uji Parsial (Uji t)

Menurut Pardede dan Manurung (2014), nilai thitung untuk menguji pengaruh secara parsial sikap (X1), pengetahuan (X2) dan motivasi (X3) terhadap variabel terikat, apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel kinerja (Y) atau tidak dengan tingkat kesalahan 5%. Uji ini dilakukan dengan melihat signifikansi pada masing-masing variabel independent (bebas) dengan taraf signifikan < 0,05. Uji t yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	3.255	1.427			2.281	.027
Sikap	.665	.128	.526		5.217	.000
1 Pengetahuan	.312	.101	.353		3.087	.003
Motivasi	.276	.143	.141		2.926	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS, data primer diolah, 2021

Tabel 6, dengan mengamati baris, kolom t dan sig. dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### a) Pengaruh sikap Terhadap Kinerja (H1)

Variabel sikap (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja penyelenggara pengawasan ketenagakerjaan di Balai Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini terlihat signifikansi sikap (X1)  $0,000 < 0,05$ . Nilai  $t_{tabel} = t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,05/2 ; 50-3-1) = (0,025; 46) = 2.012896$ . Berarti nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $5.217 > 2.012896$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh sikap terhadap kinerja secara parsial diterima.

#### b) Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja (H2)

Variabel pengetahuan (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja penyelenggara pengawasan ketenagakerjaan di Balai Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini terlihat signifikansi pengetahuan (X2)  $0,003 <$

0,05. Nilai  $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 50-3-1) = (0,025; 46) = 2.012896$ . Berarti nilai thitung lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3.087 > 2.012896$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh intensif terhadap kepuasan kerja secara parsial diterima.

c) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja (H3)

Variabel motivasi (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja penyelenggara pengawasan ketenagakerjaan di Balai Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini terlihat signifikansi motivasi (X3)  $0,000 < 0,05$ . Nilai  $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 50-3-1) = (0,025; 46) = 2.012896$ . Berarti nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2.926 > 2.012896$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja secara parsial diterima.

**Uji F**

Menurut Pardede dan Manurung (2014), uji F dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat (Y). Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Y). Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka model yang dirumuskan sudah tepat. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat artinya pengaruh secara bersama, dengan melihat nilai  $F_{tabel} = f(k; n-k)$ ,  $F_{tabel} = (3; 50-3) F_{tabel} = (3; 47) = 2,802$ .

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	243.504	3	81.168	83.016	.000 <sup>b</sup>
	Residual	44.976	46	.978		
	Total	288.480	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Sikap, Pengetahuan

Tabel 7 menunjukkan pada tabel  $F_{hitung}$  sebesar 83.016 dengan nilai  $F_{tabel}$  adalah 2,802, sehingga nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $83.016 > 2,802$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel sikap (X1), pengetahuan (X2) dan motivasi (X3) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyelenggara pengawasan ketenagakerjaan di Balai Pengawasan Dinas

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara.

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang rendah berarti kemampuan variabel – variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti independent dalam menjelaskan variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel – variabel dependen. Berdasarkan uji  $R^2$  yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel 8 dibawah ini :

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 <sup>a</sup>	.844	.834	.989

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Sikap, Pengetahuan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS, data primer diolah, 2021

Tabel 8, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *adjusted R Square* sebesar 0,834. Hal ini berarti kemampuan variabel dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 83.4% sisanya 16.6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Pembahasan**

1. Pengaruh Sikap Terhadap Kinerja Penyelenggara Pengawasan Ketenagakerjaan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh sikap terhadap kinerja diperoleh thitung  $> t_{tabel}$  yaitu  $5.217 > 2.012896$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyelenggara pengawasan ketenagakerjaan di Balai Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara.

Hasil analisis yang dipaparkan di atas menyatakan bahwa sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penyebabnya adalah sikap para petugas dalam hal ini ASN sebagai penyelenggara pengawasan ketenagakerjaan di Balai Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara dapat memberikan respon yang baik terhadap konsumen dalam hal ini masyarakat yang datang ke kantor untuk mengurus keperluan dan dilayani dengan sikap yang baik.

## 2. Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Penyelenggara Pengawasan Ketenagakerjaan

Hasil uji secara parsial pengaruh pengetahuan terhadap kinerja, diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dimana,  $3,087 > 2,012896$  dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah  $0,003 < 0,05$ . Dengan demikian bahwa secara parsial variabel pengetahuan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja (Y) di Balai Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengetahuan seorang karyawan sangat diperlukan dalam menyelesaikan tugas- tugas pekerjaan agar hasilnya menjadi maksimal.

## 3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Penyelenggara Pengawasan Ketenagakerjaan

Hasil uji secara parsial pengaruh motivasi terhadap kinerja, diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dimana,  $2,926 > 2,012896$  dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah  $0,000 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya.

## 4. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Penyelenggara Pengawasan Ketenagakerjaan

Hasil uji F pengaruh kompetensi (sikap, pengetahuan dan motivasi) terhadap kinerja, diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dimana,  $83,016 > 2,802$  dan nilai signifikansi yang diperoleh  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi

(sikap, pengetahuan dan motivasi) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0.919 atau mendekati 1. Artinya terdapat hubungan yang kuat searah antara variabel bebas sikap (X1), pengetahuan (X2) dan motivasi (X3) dengan variabel kinerja (Y) di Balai Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara. Artinya jika variabel sikap (X1), pengetahuan (X2) dan motivasi (X3) ditingkatkan, maka kinerja (Y) di akan meningkat demikian pula sebaliknya. Persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan (R square) adalah sebesar 0.844. Hal ini berarti bahwa naik turunnya variabel terikat yaitu kinerja (Y) di Balai Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara dipengaruhi oleh variabel bebas sikap (X1), pengetahuan (X2) dan motivasi (X3) sebesar 83.4% sedangkan sisanya sebesar 16.6% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial pengaruh variabel sikap memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyelenggara pengawasan ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara. Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel sikap berada dalam kategori baik. Hal tersebut dilihat dari perhitungan yang didapat, diketahui dari tiap dimensi sikap seperti: kemauan, kemampuan dalam mengembangkan orang lain dan keinginan melayani pelanggan/ masyarakat berada pada kriteria baik. Namun demikian masih terdapat indikator yang cukup seperti kerjasama.
2. Secara parsial variabel pengetahuan memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyelenggara pengawasan ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara. Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel pengetahuan berada dalam kategori baik. Hal tersebut dilihat dari perhitungan yang didapat, diketahui dari tiap dimensi

pengetahuan yaitu *conceptual thinking* berada pada kriteria baik. Namun demikian terdapat indikator yang masih dalam kategori cukup *analytic thinking*.

3. Secara parsial variabel motivasi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyelenggara pengawasan ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara. Hal tersebut dilihat dari perhitungan yang didapat, diketahui dari tiap dimensi motivasi seperti: membangun hubungan dan kepedulian pekerjaan. Namun demikian masih terdapat indikator yang cukup seperti kesadaran organisasi.
4. Secara bersama – sama variabel sikap, pengetahuan dan motivasi (kompetensi) memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyelenggara pengawasan ketenagakerjaan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Besarnya nilai korelasi sebesar positif Hal ini dapat diartikan bahwa secara variabel Sikap, Pengetahuan dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai memiliki hubungan yang kuat.

#### Saran

Menurut hasil pengujian yang telah dilakukan dengan menunjukkan hasil yang positif dan signifikan dari masing – masing variabel, maka peneliti memberikan saran bahwa :

1. Dilihat dari rata-rata keseluruhan variabel Sikap, dapat kita lihat bahwa Sikap pegawai Balai Pengawasan Ketenagakerjaan termasuk dalam kategori baik. Tetapi di dimensi sikap dalam indikator kerjasama masih dalam kategori cukup. Maka saran dari peneliti yaitu pegawai harus mempunyai kesadaran untuk bisa bekerjasama dengan orang lain artinya harus mengenal, memahami sekaligus mencintai sesama. Sehingga tujuan yang ingin dicapai akan terwujud dengan baik.
2. Dilihat dari rata-rata variabel pengetahuan, dapat kita lihat bahwa pengetahuan pegawai Balai Pengawasan Ketenagakerjaan termasuk dalam kategori baik. Tetapi di dimensi pegawai dalam indikator *analytic thinking* dalam kategori cukup. Maka saran dari peneliti yaitu pegawai harus banyak membaca aturan

terkait ketenagakerjaan dan banyak bertanya atau berdiskusi dengan pegawai yang lebih memahami terkait aturan maupun permasalahan bidang ketenagakerjaan.

3. Dilihat dari rata-rata keseluruhan variabel motivasi, dapat kita lihat bahwa motivasi pegawai Balai Pengawasan Ketenagakerjaan termasuk dalam kategori baik. Tetapi di dimensi motivasi dalam indikator kesadaran organisasi masih dalam kategori cukup. Maka saran dari peneliti yaitu pegawai harus belajar dan mengerti tugas dan fungsi (TUSI) dari organisasi sehingga tujuan yang ingin dicapai akan terwujud dengan baik.
4. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa Kompetensi (Sikap, Pengetahuan dan Motivasi) berpengaruh terhadap kinerja pegawai, maka organisasi harus memperhatikan dan meningkatkan lagi Kompetensi pegawai dengan mengikutsertakan dalam pelatihan – pelatihan pengembangan kompetensi, karena sangat membantu pegawai dalam mengembangkan kapasitas diri dengan harapan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan
- Pardede, R., & Manurung, R. (2014). Analisis Jalur/*Path Analysis* Teori dan Aplikasi dalam Riset Bisnis (Pertama). Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.