

PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPERIBADIAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Ciamis)

Arbi Yusuf Akbar¹, Nana Darna², Kasman³
^{1,2,3,4,5}Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh

Abstrak

Permasalahan yang ditemukan pada studi pendahuluan bahwa Kurangnya ketelitian. Hal ini tentu mempengaruhi efisiensi dan efektifitas dalam menyelesaikan pekerjaan. tidak semua pekerjaan menjadi konsumsi umum, sehingga terindikasikan kurangnya keterbukaan kepada khalayak umum. Kedisiplinan yang rendah. Hal ini mempengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap organisas. Masih ada pegawai yang pda saat jam kerja ,emherjakan pekerjaan lain selain tupoksinya Pekerjaan yang dikerjakan masih belum etapt waktu, mengingat laporan yang berasal dari masing masing SKPD masih tidak tepat waktu. Terdapat banyak hal yang sering datang terlambat kemudian kurangnya ketelitian sehingga banyak pekerjaan yang harus diulang kembali serta kurangnya kerapihan yang diterapkan oleh pegawai.

metode penelitian adalah metode penelitian kualitatif, dengan hasil sebagai berikut. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKD Kabupaten Camis dengan tingkat pengaruh kuat. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompetensi meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai BPKD Kabupaten Ciamis. Begitu juga jika kompetensi menurun maka akan diikuti oleh penurunan kinerja pegawai. epribadian berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKD Kabupaten Camis, dengan tingkat pengaruh kuat. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepribadian meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai BPKD Kabupaten Ciamis. Begitu juga jika jeorubadian menurun maka akan diikuti oleh penurunan kinerja pegawai. Kompetensi dan kepribadian berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKD Kabupaten Camis dengan tingkat pengaruh kuat. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompetensi dan kepribadian meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai BPKD Kabupaten Ciamis. Begitu juga jika kompetensi dan kepribadian menurun maka akan diikuti oleh penurunan kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kompetensi, Kepribadian, Kinerja

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan.

Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai terget kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi baik unsur pimpinan maupun pekerja. Menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske (Wibowo, 2014: 2) kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kompetensi yang dimiliki dan motivasi.

Kinerja menurut Mangkunegara (2005: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai.

BPKD Kabupaten Ciamis, merupakan salah satu lembaga instansi pemerintah yang berfungsi memberikan pelayanan kepada pemerintahan dilingkungannya juga kepada masyarakat Berdasarkan fakta yang terjadi pada BPKD Kabupaten Ciamis, menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan. Berikut penulis sajikan fakta yang menunjukkan bahwa kinerja masih perlu ditingkatkan.

Tabel 1.1
Data Kinerja Pegawai Berdasarkan Hasil Studi Pendahuluan

No	Uraian	Pencapaian (%)
1.	Kualitas kerja	80%
2	Kuantitas kerja	79%
3	Keandalan	75%
4	Sikap	75%

Sumber: Studi Pendahuluan Data Diolah

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa indikator kinerja yang menjadi tolak ukur penelitian ini masih belum tercapai secara maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan. Hal ini dilihat dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai BPKD yang menyatakan bahwa terdapat banyak hal yang kurang optimal. Diantaranya adalah kedisiplinan pegawai yang masih rendah dimana banyak pegawai yang sering datang terlambat kemudian kurangnya ketelitian sehingga banyak pekerjaan yang harus diulang kembali serta kurangnya kerapian yang diterapkan oleh pegawai. Untuk membuktikan hal itu, maka penulis melakukan wawancara dengan Bapak Heru diketahui bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih belum optimal,

Hasil wawancara di atas memberikan gambaran bahwa kinerja pegawai BPKD Kabupaten Ciamis masih belum maksimal. Maka dari itu kinerja pegawai harus dikembangkan dan ditingkatkan terutama dari aspek kompetensi serta kepribadiannya agar nantinya dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Moehariono, 2009). Selama ini banyak instansi pemerintah maupun swasta yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai (Sriwidodo dan Agus Budhi, 2010). Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Sementara itu kepribadian merupakan karakteristik individu yang menunjukkan kecenderungan identitasnya yang melalui pemikiran, emosi dan perilaku yang merupakan produk interaksi antara genetik dan pengaruh lingkungan. Hal ini sejalan dengan pendapat Wibowo (2014:57) mengatakan bahwa kepribadian menciptakan reputasi solusi orang, bagaimana mereka dipersepsikan oleh karyawan, keluarga, teman sekerja dan penyelia.

Dengan kata lain, menyatakan seperti apa seseorang itu, what people are like. Pendapat selanjutnya menyatakan bahwa kepribadian merupakan kumpulan banyak sifat. Traits atau sifat, ciri adalah merupakan pengulangan secara beraturan atau kecenderungan respon orang pada lingkungan mereka. Sifat kepribadian merupakan fungsi baik keturunan maupun lingkungan. Salah satu unsur lingkungan adalah budaya.

Kenyataan menunjukkan bahwa kepribadian pegawai BPKD Kabupaten Ciamis masih perlu ditingkatkan. Sebab masih banyak pekerjaan yang tidak terlaksana sebagaimana mestinya karena memiliki kepribadian yang kurang tepat. Sehingga itu akan menghambat tercapainya visi dan misi di BPKD Kabupaten Ciamis.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai BPKD Kabupaten Ciamis?
2. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai BPKD Kabupaten Ciamis?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi dan kepribadian terhadap kinerja pegawai BPKD Kabupaten Ciamis?

LANDASAN TEORI

Definisi Kompetensi

Kompetensi berasal dari Bahasa Inggris *competence* yang mempunyai arti kemampuan atau kecakapan. Kompetensi dalam sebuah cakupan yang luas dapat juga dideskripsikan sebagai suatu karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan erat dengan sebuah kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya dimana didalamnya mencakup motivasi, sifat dan sikap, konsep diri, pengetahuan dan perilaku atau keterampilan (Taylor, 2007)

Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak (Mulyasa, 2013: 66). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengartikan kompetensi sebagai kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Sedangkan Arifin (2011: 113), menyatakan bahwa : “kompetensi adalah jalinan terpadu yang unik antara pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai yang direfleksikan

dalam pola berpikir dan pola tindakan”. Sementara Spencer & Spencer (1993: 9) menyebutkan bahwa : “a *competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance on a job or situation*”. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesional dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasi keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang di sepakat. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi dan pengembangan.

Kompetensi menurut UU RI No 14 tahun 2005 dijelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar individu yang memiliki suatu hubungan yang kausal atau hubungan sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan atau standar, efektif, atau berpenampilan superior di tempat kerja pada situasi tertentu (Efendi, 2008).

Melalui beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan: kompetensi yang merupakan suatu kemampuan (Kognitif, afektif dan psikomotor) yang dimiliki oleh seseorang sesuai dengan profesi yang dijalani. Kompetensi dalam penelitian ini adalah kompetensi pembimbing klinik, sehingga dapat didefinisikan kompetensi pembimbing klinik adalah suatu kemampuan (Kognitif, afektif dan psikomotor) yang dimiliki oleh perawat yang mempunyai tugas dan peran sebagai seorang pembimbing klinik di tempat mahasiswa praktik

Kepribadian

Kepribadian juga diartikan sebagai kombinasi dari keseimbangan karakteristik fisik dan mental yang memberikan identitas seseorang (Kreitner dan Angelo, 2001). Sifat atau ciri merupakan bagian yang membentuk kepribadian dan merupakan petunjuk serta sumber keunikan individu, sifat atau ciri dapat diduga sebagai pengarah perilaku individu yang konsisten dan khas (Hasibuan, 2002).

Jess Feist (2009: 86) mengatakan bahwa : Kepribadian mencakup sistem fisik dan psikologis meliputi perilaku yang terlihat dan pikiran yang tidak terlihat, serta tidak hanya merupakan sesuatu, tetapi melakukan sesuatu. Kepribadian adalah substansi dan perubahan, produk dan proses serta struktur dan perkembangan.

Hal yang sama juga dikemukakan oleh Allport dalam Hatugalung (2007: 1) yang menyatakan bahwa “Kepribadian adalah organisasi dinamis dalam individu sebagai system psikofisik yang menentukan caranya yang khas dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan”. Menurut Sukmadinata (2003:136) bahwa, “Kepribadian merupakan keterpaduan antara aspek-aspek kepribadian, yaitu aspek psikis seperti aku, kecerdasan, bakat, sikap, motif, minat, kemampuan, moral, dan aspek jasmaniah seperti postur tubuh, tinggi dan berat badan, indra, dll

Kinerja pegawai

Kinerja apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (noun), maka pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Rivai & Basri, 2004; Harsuko 2011).

Menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa : Kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Selanjutnya Wibowo (2012:7) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai pekerjaan tersebut”. Kemudian Torang (2013:74) menjelaskan bahwa : Kinerja (performance) adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang

berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Harsuko (2011), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (attitude), kemampuan (ability) dan prestasi (accomplishment). Sedangkan Hasibuan (2010:34) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dengan pencatatan hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi

Metode Penelitian

Metode Penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah. Pada penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode studi kasus dengan pendekatan kuantitatif.

Sugiyono (2007) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang datanya berupa angka. Data dalam penelitian kuantitatif berupa angka karena objek penelitiannya, atau tema dari penelitian itu sendiri, dapat diukur. Hal yang diteliti di dalam penelitian kuantitatif dikenal dengan istilah variabel. Penelitian kuantitatif bersifat deduktif, yang juga berarti kesimpulannya berada di bagian awal. Kesimpulan di bagian awal penelitian kuantitatif bersifat sementara dan asumptif, atau lebih tepatnya dituangkan pada bagian hipotesis.

Dimana data yang diperoleh dalam penelitian akan diubah, dianalisis dan diperoleh lebih lanjut dengan alat bantu berdasarkan teori yang telah dipelajari sehingga memperjelas gambaran objek yang akan diteliti khususnya mengenai pengaruh kompetensi dan kepribadian pegawai terhadap kinerja pegawai di PZU Kabupaten Ciamis.

Hasil Dan Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai BPKD Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa adanya hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai, dengan tingkat hubungan kuat. Sedangkan hasil uji determinasi diketahui bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan tingkat pengaruh tinggi. Hasil penelitian di atas, sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siti Untari dan Aniek Wahyuati (2014) yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Buana Mas Jaya Surabaya. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada CV Buana Mas Jaya Surabaya adalah signifikan.

Penelitian lain dilakukan oleh Penelitian dari Novelisa P. Budiman (2016) yang berjudul Pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. Hasjrat abadi tendean manado). Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Kompetensi, Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Analisis pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai BPKD Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepribadian berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terbukti dengan diketahuinya hasil dari hasil perhitungan korelasi diketahui bahwa hubungan kepribadian dengan kinerja termasuk kategori kuat, sedangkan hasil perhitungan determinasi menunjukkan bahwa pengaruh kepribadian terhadap kinerja termasuk kategori cukup kuat.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis yang diajukan yang berbunyi terdapat pengaruh dari kepribadian terhadap kinerja pegawai BPKD Kabupaten Ciamis dapat diterima. Hasil di atas sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Muhsin dan Y Sutomo (2016) yang berjudul Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Guru Dimoderasi Budaya Organisasi Pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Di

Kecamatan Winong Kabupaten Pati. hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, tetapi budaya organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh kepribadian dan motivasi terhadap kinerja.

Analisis Pengaruh Kompetensi dan kepribadian terhadap terhadap kinerja pegawai BPKD Kabupaten Ciamis

Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa kompetensi dan kepribadian berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKD dengan tingkat kebrperngaruhan kuat. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis statistik yang diajukan dalam penelitian ini di terima. Artinya jika kompetensi dan kepribadian meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai BPKD Kabupaten Ciamis.

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal penting.

Untuk mengetahui tinggi-rendahnya kinerja seseorang, perlu dilakukan penilaian kinerja. Penilaian prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekyayaan pegawai yang bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional yang diterapkan secara objektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan,yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi. Menurut Handoko (2001) penilaian berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya.

Menurut penelitian Sholehatusya'diah (2017) yang berjudul Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PT. Kitadin Tenggarong Seberang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja (Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan), mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (kualitas, kuantitas, penggunaan waktu, kerjasama dan kedisiplinan), pada Kantor PT.Kitadin Tenggarong Seberang. Kemudian dengan hasil analisis yang cermat, diketahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 82,81%, sedangkan 17,19% merupakan variabel lain diluar Kompetensi kerja.

Penelitian terdahulu dari Nur Muhsin dan Y Sutomo (2016) yang berjudul Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Guru Dimoderasi Budaya Organisasi Pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Di Kecamatan Winong Kabupaten Pati. hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, tetapi budaya organisasi tidak dapat memoderasi pengaruh kepribadian dan motivasi terhadap kinerja guru

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka disimpulkan bahwa:

1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKD Kabupaten Camis dengan tingkat pengaruh kuat. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompetensi meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai BPKD Kabupaten Ciamis. Begitu juga jika kompetensi menurun maka akan diikuti oleh penurunan kinerja pegawai
2. Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKD Kabupaten Camis, dengan tingkat pengaruh kuat. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepribadian meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai BPKD Kabupaten Ciamis. Begitu juga jika jeorubadian menurun maka akan diikuti oleh penurunan kinerja pegawai
3. Kompetensi dan kepribadian berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKD Kabupaten Camis dengan tingkat pengaruh kuat. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompetensi dan kepribadian meningkat, maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai BPKD Kabupaten Ciamis. Begitu juga jika kompetensi dan kepribadian menurun maka akan diikuti oleh penurunan kinerja pegawai..

Saran

Adapun saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Pegawai BPKD masih perlu meningkatkan kompetensinya dengan cara meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja pegawainya.
2. Pegawai BPKD masih perlu meningkatkan kepribadiannya dengan meningkatkan sikap dan tata cara pemberian pelayanan dengan baik.
3. Pegawai BPKD masih perlu meningkatkan kinerjanya dengan mempertanggung jawabkan pekerjaan yang dilaksankannya

4. Bagi peneliti yang akan datang hendaknya melakukan penelitian lebih lanjut dengan melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Daftar Pustaka

- Badrudin. 2014. Dasar-Dasar Manajemen. Bandung : Alfabeta.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia. Bandung : PT Refika Aditama.
- Hamdani,. 2016. Good Corporate Governance Tinjauan Etika dalam Praktik Bisnis. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Hasibun. S.P 2006. Manajemen Dasar, Pengertian dan masalah. Edisirevisi. Jakarta. Bumi Aksara
- Handoko, T.Hani.2009.Manajemen. Cetakan Dua Puluh. Yogyakarta.
- Kartawan dan Agus Susanto. 2009. Pengantar Manajemen Syariah. Bandung : Guardayaintimarta.
- Mangkunegara, A.P, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Rosdakarya : Bandung
- Wibowo, S.E.,M.Phil, Manajemen Kinerja, (Jkt:rajawali pers, 2014)
- Sutrisno. Edy, M.Si., Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: 2014).
- Rivai Veithzal.2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok,16956.
- Shaleh , Abdul Rasyad. 2000. Manajemen Dakwah Islam. Jakarta : Bulan Bintang.
- Sholahuddin. 2006. Ekonomi Islam. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Silalahi , Ulber. 2002. Pemahaman Praktis Asas-Asas Manajemen. Bandung : Mandar Maju.
- Solihin, Ismail. 2009. Pengantar Manajemen. Jakarta : Erlangga.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Bisnis Pendekatan kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung; Alfabeta.