

ABSTRAK

Pradhana, Made Aswin (2023), *Pengaruh Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng* Tesis, Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Pendidikan Ganesha.

Tesis ini sudah disetujui dan diperiksa oleh Pembimbing I: Trianasari, MM., Ph.D. dan Pembimbing II: Dr. I Nengah Suarmanayasa, S.E., M.Si.

Kata Kunci: kinerja pegawai, kompetensi sosial, motivasi kerja

Tujuan dari penelitian ini merupakan untuk menguji pengaruh kompetensi sosial dan motivasi kerja pegawai secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif kausal. Populasi yang diambil dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai kontrak di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng sejumlah 94 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng dengan sumbangan pengaruh sebesar 0,361 atau 36,1%, kompetensi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng dengan sumbangan pengaruh sebesar 0,167 atau 16,7%, serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Buleleng dengan sumbangan pengaruh sebesar 0,291 atau 29,1%. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai hendaknya mengoptimalkan kompetensi sosial dan motivasi kerja pegawai. Upaya yang dapat dilakukan instansi untuk peningkatan kompetensi sosial dengan memberikan perhatian pada kompetensi sosial dan motivasi kerja pegawai agar dapat meningkatkan kinerja. Salah satu aspek dalam kompetensi sosial yang dapat ditingkatkan adalah memberikan pelatihan internal berupa seminar dengan topik cara menjaga hubungan dengan mitra kerja. Selain itu, program-program yang bersifat membangun persatuan dan rasa kekeluargaan perlu dirancang dan diterapkan secara rutin, seperti program *outing* dengan menyelipkan misalnya sesi mengenai kerja sama dengan kolega, *leadership*, *problem solving*, dan sebagainya. Sementara itu, untuk mendorong motivasi pegawai, instansi dapat menerapkan aturan *reward and punishment* secara konsisten, meningkatkan situasi dan lingkungan kerja yang bersifat positif dan suportif. Secara umum, instansi perlu memastikan bahwa semua pegawai memahami kebijakan dan aturan yang berlaku di tempat kerja, serta melakukan komunikasi terbuka dengan mengajak pegawai tersebut untuk berbicara secara terbuka dan mendengarkan alasan di balik ketidakdisiplinannya. Mungkin ada faktor atau masalah di balik perilaku tersebut yang dapat diatasi dengan pemahaman dan dukungan dan membentuk sistem penghargaan dan sanksi dengan menetapkan sistem penghargaan untuk pegawai yang mematuhi aturan dan berkinerja baik. Di sisi lain, berikan sanksi yang sesuai bagi mereka yang terus melanggar aturan. Hal ini akan memberikan insentif bagi pegawai untuk menjadi lebih disiplin

ABSTRACT

Pradhana, Made Aswin (2023), *The Influence of Social Competence and Work Motivation on Employee Performance at the Department of Housing, Settlements, and Land of Buleleng Regency*. Thesis, Management Science, Graduate Program, Ganesha University of Education.

This thesis has been approved and examined by Supervisor I: Trianasari, MM., Ph.D., and Supervisor II: Dr. I Nengah Suarmanayasa, S.E., M.Si.

Keywords: employee performance, social competence, work motivation

The purpose of this research is to examine the direct and indirect effects of social competence and work motivation on employee performance at the Department of Housing, Settlements, and Land of Buleleng Regency. This is a quantitative causal study. The population of this research consists of all contract employees at the Department of Housing, Settlements, and Land of Buleleng Regency, totaling 94 individuals. Data collection was conducted using questionnaires. Data analysis employed path analysis.

The results of the research indicate that social competence has a positive and significant influence on employees at the Department of Housing, Settlements, and Land of Buleleng Regency, with a contribution of 0.361 or 36.1%. Social competence also has a positive and significant impact on employee performance at the Department of Housing, Settlements, and Land of Buleleng Regency, with a contribution of 0.167 or 16.7%. Additionally, work motivation has a positive and significant influence on employee performance at the Department of Housing, Settlements, and Land of Buleleng Regency, with a contribution of 0.291 or 29.1%. The research results imply that to enhance employee performance, it is essential to optimize their social competence and work motivation. The organization can improve social competence by focusing on training, such as seminars on how to maintain good relationships with colleagues. Moreover, programs aimed at building unity and camaraderie should be designed and implemented regularly, such as outing programs that include sessions on cooperation with colleagues, leadership, problem-solving, and so forth.

To boost employee motivation, the organization can implement consistent reward and punishment policies, enhance a positive and supportive work environment, ensure that all employees understand workplace policies and rules, and promote open communication by encouraging employees to speak openly and listen to the reasons behind their lack of discipline. Additionally, establishing a reward and sanction system, where employees who adhere to rules and perform well are recognized, while appropriate sanctions are applied to those who repeatedly violate rules, can provide incentives for employees to become more disciplined and perform better.