

## KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

**Rudi Eduar**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Selero Lahat  
rudieduarshmm@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan pengaruh keduanya terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda, uji T dan uji F. Hasil penelitian didapatkan persamaan  $Y=29,821+0,064X_1+0,180X_2$ . Hasil Uji T menunjukkan didapat nilai  $t_{hitung}$  kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 0,481 dengan tingkat signifikan 0,632, dan nilai  $t_{hitung}$  motivasi ( $X_2$ ) sebesar 1,572 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hasil uji F didapat 1,298 dengan mengambil taraf signifikan sebesar 0,05 maka dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Simpulan yang didapat sebagai berikut: a) Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; b) Motivasi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai; c) Secara bersamaan kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Kinerja, Kompetensi, Motivasi

### ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of competence, motivation, and the influence of both on the performance of the Department of Education and Culture employees. This type of research is quantitative with multiple linear regression analysis, T-test, and F test. The equation  $Y=29,821+0,064X_1+0,180X_2$  obtained the results. The T-test results showed that the t-count of competence ( $X_1$ ) was 0.481 with a significant level of 0.632, and the motivational t-count value ( $X_2$ ) was 1.572 with a significant level of 0.000. F test results obtained 1.298 by taking a significant level of 0.05 than with a significant level of 0.000. The conclusions obtained are as follows, a) Competition has no significant effect on employee performance; b) Motivation shows a significant effect on employee performance; c) Simultaneously competition and motivation affect employee performance.*

**Keywords:** Performance, Competency, Motivation

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) didalam suatu organisasi harus lah memiliki kompetensi yang dibutuhkan agar organisasi tersebut dapat tetap hidup dan

berkembang, sehingga pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dari rekrutment haruslah berorientasi pada model kompetensi. Di era sekarang, manajemen sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dimana SDM dituntut untuk terus berkembang dan memiliki kemampuan yang handal untuk menjawab tantangan globalisasi.

Bagi suatu perkantoran atau instansi yang mengedepankan pegawai sebagai asset yang harus dijaga dan dipelihara, maka sangat ditentukan oleh tingkat mobilitas (kinerja) dan kemampuan manusia yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Dengan peranan penting yang dimainkan oleh sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, maka tidak lah berlebihan jika dikatakan bahwa SDM menciptakan sumber keunggulan pada organisasi tersebut.

Peran manajemen sumber daya manusia sendiri sangat berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan, karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan dalam kelangsungan hidup suatu organisasi. Pada dasarnya setiap orang memiliki potensi yang luar biasa dan belum dimanfaatkan secara penuh. Dalam penegasan tersebut menjadi tugas pimpinan untuk memanfaatkan sumber daya itu sedemikian rupa untuk kepentingan pencapaian tujuan organisasi, namun tetap memberikan suatu penghargaan dan penghormatan terhadap SDM yang bersangkutan (Soleha & Hadiat, 2014).

Dalam organisasi perkantoran kinerja pegawai merupakan suatu modal utama keberhasilan suatu organisasi tersebut. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Wibowo, 2010).

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya. Kinerja pegawai sebagai fungsi dari interaksi antar kemampuan dan motivasi. Penetapan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna tidak

hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tetapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut (Prabu, 2001).

Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan tersebut. Agar kinerja pegawai berjalan efektif dan efisien, pegawai dituntut memiliki kompetensi yang memadai, baik dari segi jenis maupun isinya. Motivasi dari pimpinan dapat berupa promosi jabatan, bonus, dan penghargaan. Dengan adanya motivasi pegawai dapat lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaan, dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, hasil pekerjaan dapat menjadi lebih baik sehingga kinerja pegawai meningkat (Supardi & Anwar, 2004).

Jumlah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pagar Alam dalam struktur kantor belum sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang harus dilaksanakan. Tingkat pemahaman serta kemampuan yang dimiliki pegawai belum semuanya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan karena masih adanya pegawai yang belum memahami dan menguasai pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Setiap menghadapi permasalahan pekerjaan pegawai masih menunggu perintah dari atasan. Para pegawai kurang tanggap dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan meski pekerjaan itu bukan dalam komposisi pekerjaan yang dijalankan.

Keyakinan serta kesungguhan dalam diri pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pagar Alam masih kurang dalam hal menerima pekerjaan yang diberikan sehingga banyak mereka yang merasa tak acuh dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tersebut. Tingkat kehadiran pegawai dalam bekerja masih rendah, sehingga banyak pegawai yang datang terlambat sehingga ada saja pekerjaan yang tidak selesai dengan tepat waktu.

Dengan kondisi ini motivasi dari pimpinan sangatlah penting agar para pegawai tersebut terdorong untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik supaya kinerja pegawai tersebut baik pula, sehingga akan lebih mudah untuk mewujudkan visi dan

misi yang menjadi tujuan sebuah organisasi itu sendiri. Berdasarkan latar belakang diatas maka perlu dilakukan kajian mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pagar Alam.

## **KAJIAN TEORI**

Menurut Wibowo (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Mulyadi (2015) menyatakan pengertian motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2017) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang

Menurut Mulyadi (2015) kinerja merupakan hasil kerja, kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis kuantitatif. Dalam menyelesaikan data tersebut penulis menggunakan bantuan Software SPSS (*Statistical Package for the social science*) versi 22.0. Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja

pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pagar Alam. Uji Parsial digunakan untuk mengetahui signifikan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri, sehingga sudah bisa diketahui apakah dugaan yang sudah ada dapat diterima atau ditolak. Uji Simultan digunakan untuk mengetahui signifikan ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 29,821 + 0,064X_1 + 0,180X_2$$

Kompetensi ( $X_1$ ) didapat nilai yaitu 0,064 artinya jika ditambah sebesar satu satuan maka kinerja akan meningkatkan 0,064. Motivasi ( $X_2$ ) didapat nilai yaitu 0,180 artinya apabila kompetensi ditingkatkan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,180.

### **Uji Parsial (Uji T)**

Berdasarkan Uji Parsial (Uji T) didapatkan nilai  $t_{hitung}$  kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 0,481 dengan tingkat signifikan 0,632 maka menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan antara kompetensi ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y).

### **Uji Simultan (F)**

Berdasarkan Uji Simultan (Uji F) didapatkan hasil uji F sebesar 1,298 dengan mengambil taraf signifikan sebesar 0,05 maka dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Artinya dapat disimpulkan bahwa ada hubungan secara linier antara Kompetensi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja (Y).

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Pandendenan (2017) Sebuah organisasi hanya dapat mempromosikan pegawai-pegawai yang memenuhi kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan dan dipersyaratkan oleh organisasi. Berdasarkan hal tersebut, dapat ditarik kesimpulan, bahwa tidak semua karyawan bisa memenuhi kompetensi sesuai dengan standar organisasinya. Menjadi kemungkinan pada penelitian ini terjadi ketidakpahaman pegawai terhadap kompetensi yang berlaku. Dikutip kembali dari Pandendenan (2017), dalam sebuah organisasi tidak semua pegawai mampu untuk bekerja dengan baik, dan kompetensi merupakan kriteria utama dalam menentukan kerja seseorang. Namun, tidak menutup kemungkinan penelitian lain akan menghasilkan analisis yang berbeda.

Dari penelitian ini juga didapatkan hasil bahwa motivasi mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi akan mendorong manusia untuk bekerja lebih baik (Hasibuan & hasibuan, 2016). Dalam penelitian oleh Nimran (2009) menyebutkan teori ERG (*Existence/E*, *Relatedness/R*, dan *Growth/G*) yaitu motivasi kerja adalah dorongan untuk menjadi lebih baik dalam menjalankan aktivitas bekerja menyangkut semua kondisi yang sebelumnya sudah dijelaskan. Motivasi kerja memegang peranan penting dalam menentukan berhasil tidaknya seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Robbins & Judge, 2008).

Hasil terakhir menunjukkan bahwa secara bersamaan kompetisi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga dijumpai pada penelitian oleh Imatama (2012), bahwa motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja individual adalah tingkat usaha yang dicurahkan atau motivasi dan kemampuan individual atau kompetensi untuk melakukan pekerjaan tersebut.

## SIMPULAN

Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun motivasi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta, secara bersamaan kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Edy, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Imatama, Z. (2012). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan. *Skripsi*. Universitas Sumatera Utara. Medan
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: In Media
- Nimran, U. (2009). *Perilaku Organisasi*. Sidoarjo: Laras
- Padendenan, Y. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sigi. *E-Jurnal Katalogis*, 5(12), 127-137. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/9796/7783>
- Prabu, M. A. A. A. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Purnomo C. A. H., Djudi, M., & Mayowan, Y. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* 48(1), 28-35. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1865>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Organizational Behaviour*. Jakarta: Gramedia
- Soleha, L. K., & Hadiat, E. (2014). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Cimahi. *J. Ekon. Bisnis Entrep*, 8(2), 99–110. <https://media.neliti.com/media/publications/41318-ID-pengaruh-kompensasi-pengembangan-karier-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-pega.pdf>
- Supardi, S., & Anwar, S. (2004). *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: UII Press
- Wibowo, S. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo, W. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers