

Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Survey pada salah satu instansi pemerintah di Kota Bandung)

Syyafiya Rheina Destiana¹, Nenny Rinawati², Retno Resawati³, Windi Matsuko Danasasmita⁴
STIE Pasundan, Bandung^{1,2,3,4}

E-mail: destiana@gmail.com¹, nenny@stiepas.ac.id², retno@stiepas.ac.id³, windi@stiepas.ac.id⁴

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and competence on employee performance—the research conducted at one of the government agencies in the city of Bandung. The study used a survey approach to employees with 67 respondents. Researchers used descriptive analysis techniques and verification analysis. The study results indicate that there is a significant influence of motivation and competence on employee performance and the domain of influence is motivation. Furthermore, the study results indicate that to improve employee performance, agencies should give a sense of responsibility to their employees if they do not work carefully; if the employee's work is not done carefully, the agency can reprimand the employee firmly.

Keywords: motivation, competence, employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilakukan pada salah satu instansi pemerintah di Kota Bandung. Penelitian menggunakan pendekatan survey terhadap pegawai dengan responden sebanyak 67 orang. Peneliti menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis verifikatif. Hasil penelitian mengindikasikan terdapat pengaruh signifikan motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dan pengaruh yang domain adalah motivasi. Hasil penelitian mengindikasikan untuk meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya instansi memberikan rasa tanggung jawab terhadap pegawainya apabila mengerjakan pekerjaan tidak teliti dalam pekerjaannya bila pekerjaan pegawai tidak dikerjakan dengan teliti, instansi bisa menegur pegawai tersebut dengan tegas.

Kata Kunci: motivasi, kompetensi, kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Organisasi pelayanan adalah sebagai pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan pelayanan publik (pemerintah) untuk upaya memenuhi kebutuhan dan keperluan yang menerima pelayan atau masyarakat maupun pelaksana sesuai ketentuan pertauran perundang – undangan yang mempunyai kepentingan kepada organisasi tersebut berdasarkan peraturan pokok dan tata cara yang sudah ditetapkan. Pelayanan memerlukan etika dalam mewujudkan pemerintah yang baik.

Sumber daya manusia merupakan perananan penting dalam sebuah instansi untuk mencapai tujuan. Berhasilnya instansi dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang penting dari berhasilnya instansi yaitu kemampuan pegawai yang dicerminkan melalui kinerjanya, kinerja yang baik merupakan ujungtombak untuk instansi dalam mencapai tujuan, kinerja pegawai yaitu hal yang harus diperhatikan oleh pemimpin instansi.

Berdasarkan pada data kinerja pegawai pada salah satu instansi di Kota Bandung di ketahui bahwa:

Tabel 1. Data Kinerja Pegawai

No	Unsur Yang Dinilai	Target	Realisasi	Keterangan	
1	SKP (Sasaran Kinerja Pegawai)	100	87	Belum Optimal	
2	Perilaku	Orientasi Pelayanan	100	85	Belum Optimal
3		Integritas	100	84	Belum Optimal
4		Komitmen	100	85	Belum Optimal

5	Disiplin	100	85	Belum Optimal
6	Kerjasama	100	85	Belum Optimal
7	Kepemimpinan	100	86	Belum Optimal
Rata - Rata		100	85	Belum Optimal

Berdasarkan tabel 1. diatas mengenai penilaian kinerja pegawai dapat diketahui bahwa kinerja pegawai dinyatakan belum optimal karena pada kenyatannya masih banyak pencapaian yang belum tercapai, bisa dilihat dari setiap unsur yang dinilai memiliki target 100% untuk Sasaran Kinerja Pegawai dengan komponen yaitu rencana kerja, target yang akan dicapai, tugas tambahan, dan kreativitas yang mencapai 87% dengan keterangan belum optimal karena kurang percaya diri dalam melakukan pekerjaannya, dalam perilaku yang meliputi Perilaku Orientasi Pelayan dengan mencapai 85% dengan keterangan belum optimal karena dalam melaksanakan tugas yang diberikan masih belum maksimal dalam pengerjaannya, dalam Perilaku Integritas dengan mencapai 84% dengan keterangan belum optimal karena kurangnya tindakan yang dilakukan terhadap pekerjaan yang diberikan, dalam Perilaku Komitmen dengan mencapai 85% dengan keterangan belum optimal karena belum terlaksananya arahan atau surat keputusan kerja yang diberikan instansi kepada para pegawainya, dalam Perilaku Disiplin dengan mencapai 85% dengan keterangan belum optimal karena masih ada pegawai yang

telat datang ke kantor dan masih ada yang masuk tanpa keterangan, Perilaku Kerjasama dengan mencapai 85% dengan keterangan belum optimal karena masih kurangnya kerjasama antara karyawan dengan atasan maupun karyawan dengan karyawan, dan Perilaku Kepemimpinan dengan mencapai 86% dengan keterangan belum optimal karena pemimpin yang hubungannya kurang dekat dan kurang memotivasi pegawai. Instansi menilai bahwa kinerja pegawai tahun 2019 cukup baik akan tetapi instansi merasa kinerja pegawainya belum optimal.

Dari data diatas dapat terlihat bahwa kinerja pegawai masih belum optimal yang diduga karena masih adanya beberapa point penilaian kinerja yang masih belum ditingkatkan demi memaksilmalkan kinerja pegawai sehingga dapat memberikan hasil kerja yang optimal bagi instansi. Menurut Foster dan Sidharta (2019) kinerja pegawai merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Kinerja yang belum optimal dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya motivasi, kompetensi, kemampuan kerja, kepemimpinan dan komunikasi internal. (Amha & Brhane, 2020; Sidharta, 2018) Berikut adalah hasil prasurvey beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja.

Tabel 2. Hasil Prasurvey Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Dimensi	Nilai	Keterangan
Motivasi	3.00	Belum Optimal

Kompetensi	2,95	Belum Optimal
Kemampuan Kerja	3,30	Belum Optimal
Kepemimpinan	3,60	Optimal
Komunikasi Internal	3,75	Optimal

Berdasarkan tabel 2 diatas memnunjukan Komunikasi internal dan kepemimpinan sudah baik di dalam organisasi akan tetapi untuk motivasi, kompetensi, dan kemampuan kerja masih belum optimal. Kualitas kinerja dapat dilihat dari berhasil atau tidaknya mencapai tujuan tersebut.

Motivasi pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi pegawai, pegawai yang termotivasi akan memperlihatkan kemampuan dan keterampilannya, semangat untuk datang kerja, merasa bahagia, dan juga sehat. (David, Brennecke & Rank, 2020) Untuk melaksanakan tugas dengan optimal ditentukannya oleh motivasi atau doongan untuk bekerja dengan giiat dan pemimpin yang merangkul dan mendukung prestasi pegawainya. Kurangnya kinerja pegawai yaitu salah satu faktornya karena kurangnya faktor motivasi dalam bekerja, seperti kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan kenginan individu yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan. Pekerjaan yang dihargai dan diberi penghargaan juga merupakan salah satu motivasi agar pegawai bekerja dengan lebih baik lagi.

Berikut ini adalah hasil prasurvey yang diberikan oleh penulis kepada responden sebagai berikut ini:

Tabel 3. Pra Survey Motivasi

No	Dimensi	Nilai	Keterangan
1	Kebutuhan akan berprestasi	2.97	Belum Optimal
2	Kebutuhan akan kekuasaan	3.00	Belum Optimal
3	Kebutuhan akan berafiliasi	3.03	Belum Optimal
Rata – Rata		3.00	Belum Optimal

Berdasarkan tabel 3 hasil prasurvey diatas menunjukan bahwa motivasi pegawai memperoleh nilai rata-rata 3.00 dengan keterangan belum optimal. Hal ini bisa dilihat dari dimensi akan berprestasi memperoleh hasil nilai 2.97 dengan keterangan belum optimal dimana pegawai kurang kreatif dalam pekerjaannya. Dimensi kebutuhan akan kekuasaan memperoleh hasil nilai 3.00 dengan keterangan belum optimal dimana kurangnya semangat pegawai untuk meningkatkan kemampuan dirinya. Sedangkan kebutuhan akan berafiliasi memperoleh hasil nilai 3.03 dengan keterangan belum optimal dimana kurangnya kerjasama satu sama lainnya.

Menurut Reizer, Brender-Ilan & Sheaffer (2019) menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Dengan adanya motivasi kerja, pegawai akan memiliki dorongan untuk bekerja keras dengan memberikan seluruh keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya.

Selain masalah motivasi yang belum optimal, di duga juga kurang optimalnya kompetensi pegawai disebabkan karena kompetensinya masih rendah maka akan berdampak pada produktivitas dan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil prasurvey yang diberikan penulis kepada responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Prasurvey Kompetensi

No	Dimensi	Nilai	Keterangan
1.	Pengetahuan	2.90	Belum Optimal
2.	Keterampilan	2.90	Belum Optimal
3.	Konsep Diri	3.00	Belum Optimal
4.	Watak	3.03	Belum Optimal
5.	Motif	2.93	Belum Optimal
Rata – Rata		2.95	Belum Optimal

Tabel 4 hasil prasurvey diatas menunjukan bahwa Kompetensi memperoleh nilai rata – rata 2.95 dengan keterangan belum optimal. Hal ini bisa dilihat dari dimensi pengetahuan memperoleh nilai 2.90 dengan keterangan masih belum optimal dimana pegawai kurang mampu melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Dimensi keterampilan memperoleh nilai 2.90 dengan keterangan masih belum optimal dimana pegawainya masih kurang mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Dimensi Konsep Diri memperoleh 3.00 dengan keterangan masih belum optimal dimana setiap pegawai kurang mampu menunjukkan sikap dan perilaku kwrja terhadap rekan kerja. Dimensi watak memperoleh nilai 3.03 dengan keterangan belum optimal dimana kurangnya

rasa percaya diri pegawai. Dimensi motif memperoleh nilai 2.93 dengan keterangan belum optimal dimana kurangnya kemampuan dalam bertindak dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Kruyen & Van Genugten (2020) mengemukakan bahwa kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

van der Kolk, van Veen-Dirks & ter Bogt (2019) mengungkapkan bahwa kinerja potensial seseorang dipengaruhi oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan ini dibentuk oleh interaksi antara pengetahuan dengan keahlian, sedangkan motivasi dibentuk dari interaksi antara sikap dan situasi. Interaksi antara kemampuan dan motivasi akan menentukan kinerja potensial manusia dengan sumber daya dan kesempatan akan menentukan hasil-hasil organisasi.

Berdasarkan fenomena yang dikemukakan diatas maka penulis merumuskan masalah seberapa besar pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

METODE

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode analisis deskriptif dan verifikatif. Penelitian ini dilaksanakan pada salah satu instansi pemerintahan di Kota Bandung dengan jumlah responden sebanyak 67 orang pegawai.

Penelitian variabel yang terdapat pada penelitian ini adalah variabel bebas atau independet merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah Motivasi yaitu "X1" dan Kompetensi yaitu "X2".

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independent). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat yaitu Kinerja pegawai yaitu "Y".

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variable penelitian penulis menggunakan teknik analisis jalur.

HASIL dan PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data diketahui Variabel Motivasi (X1) memperoleh rata-rata 2,80 dengan kriteria penafsiran Cukup Baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan penilaian yang Cukup Baik terhadap variabel Motivasi (X1).

Berikut pernyataan tertinggi yang pertama yaitu: Saya selalu kerjasama dengan rekan kerja dengan skor rata-rata sebesar 2,97 dengan kategori Cukup Baik, maka dari itu pegawai sudah mempunyai kerja sama yang baik dalam bekerja. Pernyataan tertinggi yang kedua yaitu: Saya selalu berinteraksi dengan sesama rekan kerja dengan skor rata-rata sebesar 2,91 dengan kategori Cukup Baik dimana setiap pegawai sudah dapat berinteraksi dengan baik dengan sesama rekannya. Dan Pernyataan tertinggi yang ketiga yaitu: Saya selalu berhubungan baik dengan sesama rekan kerja dengan skor rata – rata sebesar 2,88 lingkungan kerja yang baik membuat pegawai berhubungan dengan baik.

Adapun pernyataan responden dengan nilai terendah pertama yaitu: Saya selalu berhubungan baik dalam bekerja dengan skor rata – rata skor rata-rata sebesar 2,64 dengan kategori Cukup Baik tetapi untuk penjumlahan sangat kecil, instansi seharusnya memberikan kebijakan agar para pegawainya selalu berhubungan dengan baik dalam bekerja sehingga suasana dalam melakukan pekerjaan senang. Nilai terendah yang kedua yaitu Saya selalu memiliki kemampuan kerja yang baik karena sebelumnya mempunyai pengalaman kerja dengan nilai rata – rata 2.70 dengan kategori Cukup Baik, meskipun dikategori cukup baik tetapi untuk penjumlahan sangat kecil maka dari itu instansi seharusnya lebih memperhatikan pegawai yang sebelumnya belum mempunyai

pengalaman kerja. Dan pernyataan responden yang terendah ketiga yaitu: Saya Selalu berhubungan baik dengan pimpinan dengan skor rata rata 2,76 dengan kategori Cukup baik, tetapi penjumlahan sangat kecil, seharusnya pemimpin dapat berbaur dengan pegawainya sehingga tidak terjadi kesenjangan yang ada

Hasil dari jawaban responden mengenai dimensi Motivasi yaitu:

1. Kebutuhan Akan Prestasi memperoleh skor rata-rata 2,79 dengan kategori Cukup Baik yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang karyawan yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

2. Kebutuhan Akan Afiliasi memperoleh skor rata-rata 2,83 berada pada kategori Cukup Baik yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang dimiliki pegawai belum sepenuhnya terwujud, mereka terkadang masih mempunyai sifat individual dan kurang dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, segan berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain yang masih belum terealisasikan dengan baik.

3. Kebutuhan Akan Kekuasaan memperoleh skor rata-rata 2,78 dengan kategori Cukup Baik yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang dimiliki oleh pegawai belum optimal hal tersebut dilihat dari kurangnya dorongan untuk mencapai otoritas dan untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Berdasarkan pengolahan data Kompetensi (X2) mempunyai lima dimensi, yaitu watak, motif, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, maka diperoleh gambaran mengenai kompetensi (X2) adalah rata – rata skor 2,77. rata – rata skor tersebut sesuai dengan kriteria penafsiran yang termasuk kategori Cukup Baik. Hal ini menunjukkan, bahwa responden memberikan penilaian yang cukup baik terhadap variabel kompetensi.

Berikut pernyataan dengan nilai tertinggi yang pertama yaitu Saya melaksanakan komitmen dengan baik terhadap instansi dengan nilai rata – rata sebesar 3.04 dengan kategori Cukup Baik, pegawai sudah melaksanakan komitmennya dalam bekerja dengan bertanggung jawab dalam mengerjakan tugasnya. Tertinggi kedua yaitu Saya selalu memahami masalah rekan kerja dengan nilai rata – rata skor 3.00 dengan kategori Cukup Baik pegawai memiliki empati yang baik. Dan pernyataan tertinggi ketiga: Saya selalu dapat mengendalikan diri, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik skor rata – rata 2,90,

maka dari itu para pegawai pandai mengendalikan emosi, sehingga tidak mengganggu proses dalam bekerja sehingga pekerjaan dikerjakan dengan baik dan optimal.

Adapun pernyataan dengan nilai terendah yaitu yang pertama yaitu Saya selalu dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan dan rekan kerja dengan nilai rata – rata skor 2.61 dengan kategori Cukup Baik meskipun dikategori cukup baik tetapi untuk penjumlahan sangat kecil, seharusnya instansi memberikan lingkungan yang nyaman untuk para pegawainya sehingga pegawai dapat menyesuaikan diri dengan mudah. Pernyataan nilai terendah yang kedua yaitu: pernyataan terendah kedua: Saya selalu percaya diri terhadap kemampuan yang dimiliki memperoleh rata – rata skor 2,63 dengan kategori Cukup baik meskipun dikategori cukup baik tetapi pejumlahan sangat kecil sehingga pegawai diharapkan dapat meningkatkan rasa percaya diri akan kemampuannya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan atau membuat keputusan dengan tepat. Dan pertanyaan ketiga: Saya selalu meninjau apa yang dibutuhkan publik terhadap instansi nilai rata – rata skor 2.64 dengan kategori Cukup Baik meskipun dikategori cukup baik tetapi untuk penjumlahan sangat kecil sehingga diharapkan agar pegawai selalu meninjau apa yang dibutuhkan oleh publik karena instansi ini berontasi pada publik.

Hasil dari jawaban responden mengenai dimensi Kompetensi yaitu:

1. Watak memperoleh skor rata-rata 2,84 dengan kategori Cukup Baik yaitu watak yang dimiliki pegawai yang belum optimal dilihat dari sifat batin yang mempengaruhi pikiran karyawan yang membentuk tingkah laku untuk lebih baik dalam menyelesaikan tugas.

2. Motif skor rata-rata 2,82 berada pada kategori Cukup Baik yaitu motif yang dimiliki pegawai belum sepenuhnya memiliki dorongan yang menggerakkan diri untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan akan hasil pekerjaan yang lebih optimal.

3. Konsep Diri memperoleh skor rata-rata 2,64 dengan kategori Cukup Baik yaitu konsep diri yang dimiliki oleh pegawai belum optimal hal tersebut dilihat dari masih kurangnya pandangan dan sikap individu terhadap diri sendiri untuk lebih optimal dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

4. Pengetahuan memperoleh skor rata-rata 2,70 dengan kategori Cukup Baik yaitu pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai yang belum dapat mengkombinasikan dengan baik informasi dan pemahaman untuk mengaplikasikan pada pekerjaan yang diberikan.

5. Keterampilan memperoleh skor rata-rata 2,80 dengan kategori Kurang Baik yaitu keterampilan yang dimiliki oleh pegawai belum optimal dilihat dari aktivitas-aktivitas yang

dilakukan karyawan dalam penyelesaian tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data Kinerja Pegawai yaitu memiliki nilai rata-rata sebesar 2,77 dengan kategori Cukup Baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan nilai cukup baik terhadap variabel Kinerja Pegawai, dan adapun nilai rata-rata tertinggi yaitu didapat dari pernyataan pernyataan tertinggi pertama yaitu didapat dari pernyataan: Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan memperoleh skor rata-rata 3,06 sesuai dengan tabel penilaian termasuk kategori Cukup Baik, dan pernyataan tersebut terlihat bahwa setiap pegawai mempunyai kemampuan kerja yang baik. Dan pertanyaan tinggi kedua: Saya mempunyai integritas yang baik dalam sikap atau perilaku dalam bekerja dengan nilai 3,01 rata-rata skor tersebut sesuai dengan tabel penilaian termasuk kategori Cukup Baik, pernyataan tersebut terlihat dari setiap pegawai yang sudah cukup baik dalam integritas dalam sikap atau perilakunya dalam pekerjaan. Dan pernyataan tertinggi ketiga yaitu didapat dari pernyataan: Saya selalu bekerjasama dengan tim maupun rekan lainnya memperoleh skor rata-rata 2,88 sesuai dengan tabel penilaian termasuk kategori Cukup Baik, dan pernyataan tersebut terlihat bahwa pegawai mempunyai kerjasama yang baik

Adapun didalam penelitian ini masih terdapatnya tanggapan responden dengan hasil yang terendah pertama yaitu pada pernyataan responden: Saya Selalu teliti dalam mengerjakan tugas pekerjaan dengan rata – rata skor 2.61 dengan kategori Cukup Baik meskipun dikategori cukup baik tetapi untuk penjumlahan sangat kecil maka dari itu sebaiknya instansi lebih memperhatikan pegawai yang tidak tekli akan pekerjaannya. Pernyataan responden terendah kedua yaitu: saya selalu berkomitmen dalam bekerja memperoleh skor rata-rata 2,63 dengan kategori Cukup Baik, meskipun dikategori cukup baik tetapi untuk penjumlahan sangat kecil sehingga pegawai kurang bertanggung jawab akan apa yang sudah dikomitmenkan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh instansi. Dan pernyataan responden terendah ketiga yaitu: Saya selalu tepat dalam hasil kerja memperoleh skor 2,63 dengan kategori cukup baik, meskipun dikategorikan Cukup baik tetapi untuk pejumlahan sangat kecil, sehingga instansi seharusnya lebih memberikan reward kepada pegawai yang pegawai yang tepat dalam mengerjakan pekerjaannya

Hasil dari jawaban responden mengenai dimensi Kinerja karyawan yaitu:

1. Sasaran kinerja pegawai (SKP) memperoleh skor rata – rata 2,76 berada pada kategori Cukup Baik, maka dengan demikian sasaran kinerja pegawai (SKP) sudah cukup baik, hal tersebut dikarenakan setiap pegawai

mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan meskipun terkadang melebihi target yang diberikan.

2. Perilaku kerja memperoleh skor rata – rata 2,78 berada pada kategori Cukup Baik, maka dengan demikian perilaku kerja adalah cukup baik, hal tersebut dikarenakan setiap pegawai mampu berkomitmen dalam pekerjaan.

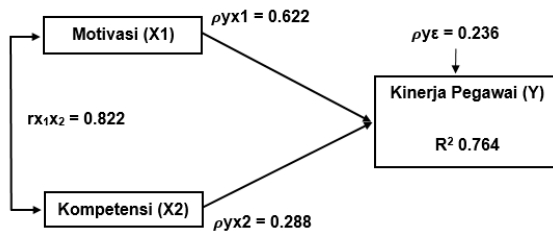
Hasil penelitian ini sesuai dengan unsur penilaian menurut Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011, yaitu: SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dan Perilaku kerja

Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil PNS. Tujuannya untuk meningkatkan prestasi dan kinerja PNS. PP ini merupakan penyempurnaan dari PP nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS yang dianggap tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan dan kebutuhan hukum.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, bahwa variabel Motivasi (X1) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,622 dan variabel Kompetensi (X2) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,288. Besar pengaruh secara simultan atau bersama-sama Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan dengan nilai Koefisien (R²) yaitu sebesar 0,764 atau 76,4%.

Dari hasil perhitungan koefisien jalur yang diperoleh dapat dihitung besar pengaruh variabel yang dihipotesiskan, sehingga dapat

digambarkan hubungan pengaruh X1 dan X2 terhadap Y sebagai berikut:



Gambar 1. Perhitungan Analisis Jalur

Dengan memperhatikan gambar diatas, maka diperoleh persamaan jalur sebagai berikut:

$$Y = 0,622 X_1 + 0,288 X_2 + 0,236 \rho_{y\epsilon}$$

Besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat baik pengaruh langsung maupun tidak langsung dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini.

Tabel 5. Pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung Variabel bebas terhadap Variabel terikat

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Pengaruh Total
		Motivasi	Kompetensi	
Motivasi	0,387		0,147	0,534
Kompetensi	0,083	0,147		0,23
Pengaruh Total X1 dan X2 Terhadap Y				0,764

Berdasarkan tabel 5 diatas, terlihat bahwa variabel Motivasi (X1) mempunyai pengaruh langsung sebesar 0,387 atau 38,7%, pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Kompetensi (X2) sebesar 0,147 atau 14,7% sehingga total pengaruh variabel Motivasi (X1) sebesar 0,534 atau 53,4%, sedangkan variabel Kompetensi (X2) mempunyai pengaruh langsung sebesar 0,083 atau 8,3%, pengaruh tidak langsung melalui hubungannya dengan Motivasi (X1) sebesar 0,147 atau 14,7% sehingga total pengaruh Variabel Kompetensi

(X1) sebesar 0.230 atau 23%. variabel Motivasi (X1) mempunyai total pengaruh langsung sebesar 53,4%, sedangkan Kompetensi (X2) sebesar 23%. Maka dapat dilihat pada tabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja Motivasi.

Dari hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa total variabel Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 76,4% dan sisanya 23,6% adalah pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti.

Kompetensi dan Motivasi Pegawai merupakan aspek penting yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat jelas bahwa aspek tersebut adalah salah satu kunci dalam peningkatan kinerja pegawai. Yang merupakan dorongan bagi pegawai agar cepat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri.

Menurut van der Kolk, van Veen-Dirks & ter Bogt (2019) mengungkapkan bahwa kinerja potensial seseorang dipengaruhi oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan ini dibentuk oleh interaksi antara pengetahuan dengan keahlian, sedangkan motivasi dibentuk dari interaksi antara sikap dan situasi. Interaksi antara kemampuan dan motivasi akan menentukan kinerja potensial manusia dengan sumber daya dan kesempatan akan menentukan hasil-hasil organisasi.

Dari penjelasan diatas kompetensi dan motivasi pegawai memiliki pengaruh pada kinerja pegawai, hal ini semakin diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Reizer, Brender-Ilan & Sheaffer (2019) dan Kruyen & Van Genugten (2020) yang membuktikan terdapat pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Penulis dapat menarik kesimpulan berdasarkan pada hasil perhitungan dan pembahasan bahwa motivasi pegawai berada pada kategori Cukup Baik. Kompetensi berada pada kategori Cukup Baik. Kinerja pegawai berada pada kategori Cukup Baik.

Motivasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja dan Kompetensi mempunyai pengaruh paling kecil terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil dari perhitungan diketahui semua variabel bebas yaitu Motivasi (X1) dan Kompetensi (X2) dalam menentukan variasi Kinerja (Y) dan terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti disiplin, kepemimpinan, komunikasi internal, produktivitas kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka untuk meningkatkan motivasi sebaiknya instansi memberi kebijakan bagi para pegawainya agar

lebih dapat berhubungan baik dengan cara berbaur sehingga tidak terjadi jarak antara satu sama lain.

Untuk meningkatkan kompetensi sebaiknya pegawai memiliki sikap peduli akan sesama rekan kerjanya sehingga dapat terciptanya lingkungan kerja yang baik.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya instansi memberikan rasa tanggung jawab terhadap pegawainya apabila mengerjakan pekerjaan tidak teliti dalam pekerjaannya bila pekerjaan pegawai tidak dikerjakan dengan teliti, instansi bisa menegur pegawai tersebut dengan tegas.

REFERENSI

- Amha, G. G., & Brhane, F. (2020). Determinant of Employee Performance in Public Organization: The Case of Dessie City Municipality Office. *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, 1(01), 1-13.
- David, N., Brennecke, J., & Rank, O. (2020). Extrinsic motivation as a determinant of knowledge exchange in sales teams: A social network approach. *Human resource management*, 59(4), 339-358.
- Foster, B., & Sidharta, I. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Diandra Kreatif.

- Kruyen, P. M., & Van Genugten, M. (2020). Opening up the black box of civil servants' competencies. *Public Management Review*, 22(1), 118-140.
- Reizer, A., Brender-Ilan, Y., & Sheaffer, Z. (2019). Employee motivation, emotions, and performance: a longitudinal diary study. *Journal of Managerial Psychology*, 34(6), 415-428. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2018-0299>
- Sidharta, I. (2018). Behavior performance: a validity of performance management behavior questionnaire (PBQ) instrument. *Jurnal Computech & Bisnis*, 12(2), 171-178.
- van der Kolk, B., van Veen-Dirks, P. M., & ter Bogt, H. J. (2019). The impact of management control on employee motivation and performance in the public sector. *European Accounting Review*, 28(5), 901-928.