

## PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN KUNINGAN

### THE EFFECT OF COMPETENCE OF EMPLOYEE AND MOTIVATION ON PERFORMANCE OF EMPLOYEE IN DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN KUNINGAN

Anggita Ulfazia Rahmi<sup>1</sup>, Puspita Wulansari, SP. MM<sup>2</sup>

Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom  
<sup>1</sup> anggitaulfazia@students.telkomuniversity.ac.id, <sup>2</sup> i\_am\_pipit@yahoo.com

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi pegawai, motivasi kerja, dan kinerja pegawai serta pengaruh kompetensi pegawai dan motivasi kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kuningan. Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 56 responden. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dan menggunakan metode analisis deskriptif. Sumber data berupa kuesioner yang diberikan kepada 56 responden. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial kompetensi pegawai dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kuningan.

**Kata Kunci:** *Kompetensi Pegawai, Motivasi, Kerja dan Kinerja Pegawai*

#### Abstract

*The purpose of this research is to recognize competence, motivation, performance of employee and the influence of competence and motivation both simultaneously and partially on performance of employee in Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga district of Kuningan. Data collection method done by questionnaires distributed to 56 respondents. Validity and reliability tests used in this study. The analysis used in this research is descriptive analysis, classic assumption test, multiple linear regression. Research findings showed that competence and motivation simultaneously and partially has significant effect on performance of employee in Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga District of Kuningan.*

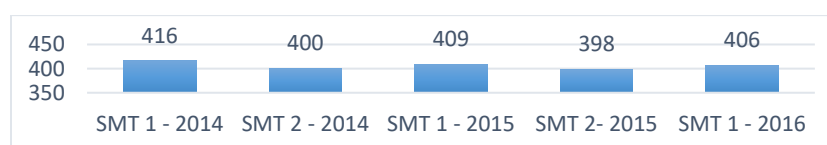
**Keywords:** *Competence, Motivation, Performance of Employee*

## 1. Pendahuluan

### 1.1 Latar Belakang

Banyak organisasi ataupun perusahaan yang berhasil karena didalamnya memiliki individu atau pegawai yang berkualitas. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh Sudarmanto (2014:6) keberhasilan suatu organisasi ditopang oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik.

Kinerja dapat diukur jika seorang atau sekelompok pegawai memiliki kriteria atau parameter kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasinya. Salah satunya dengan penilaian prestasi dan evaluasi kinerja. Menurut Moehriono (2014:98), tujuan dari evaluasi itu sendiri adalah untuk memberikan penilaian tentang kinerja ataupun seberapa besar dapat memberikan kontribusi kemanfaatan suatu kegiatan tertentu.



Gambar 1. Rekapitulasi Evaluasi Kinerja Pegawai Disdikpora Kabupaten Kuningan

Gambar diatas memperlihatkan hasil evaluasi kinerja Disdikpora Kabupaten Kuningan setiap periodenya cenderung fluktuatif dan tidak meningkat. Terjadi penurunan pada semester 2 tahun 2014 dan di semester 2 tahun 2015. Hal ini memperlihatkan adanya masalah kinerja pada pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kuningan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang telah banyak diteliti diantaranya adalah motivasi dan kompetensi. Spencer dalam Moehriono (2014:10), hubungan antara kompetensi dengan kinerja relevansinya ada dan sangat akurat, bahkan apabila ingin meningkatkan kinerjanya diharapkan mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. peneliti melakukan pilot study kepada 10 org pegawai dengan menggunakan lima komponen kompetensi menurut teori Spencer (*Motives, Traits, Self concept, Knowledge, Skill*). Hasilnya menunjukkan bahwa aspek *knowledge* dan *skill* berada pada presentase dibawah 50%.

Variabel kedua yang diteliti yaitu motivasi. Setiap pegawai memerlukan motivasi agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Seperti yang dikatakan Darmayanti, dkk (2014) Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki kinerja yang optimal. Berdasarkan hasil rekap dari *scan* absensi, persentase tidak hadir pegawai periode bulan januari dan february lebih dari 50%.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian "**Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kuningan**".

## 1.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Kompetensi pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kuningan
2. Motivasi kerja di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kuningan
3. Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Kuningan
4. Pengaruh kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Kuningan.
5. Pengaruh kompetensi dan motivasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Kuningan

## 2. Dasar Teori dan Metodologi

### 2.1 Kompetensi

Spencer dalam Sutrisno (2011:201) mengatakan kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Karakteristik kompetensi menurut Spencer dalam Sutrisno (2011:206) terdapat lima aspek, yaitu: *Motives*, adalah sesuatu di mana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan. *Traits*, adalah watak orang yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. *Self concept*, adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. *Knowledge*, adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. *Skill*, adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

### 2.2 Motivasi

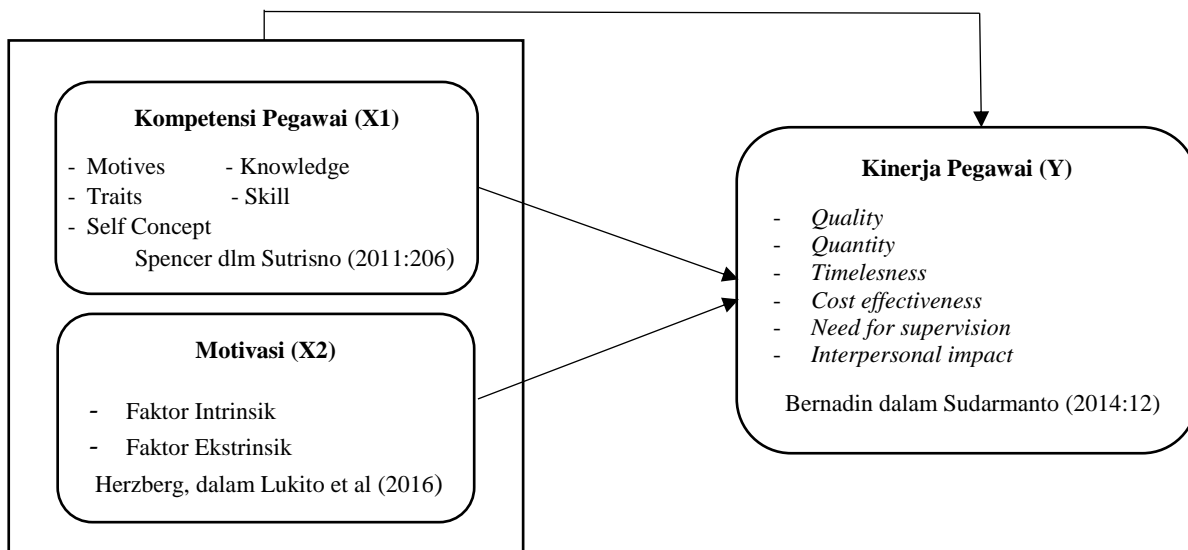
Sedarmayanti (2016:257) menyimpulkan bahwa motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan upaya tinggi kearah tujuan organisasi sampai tercapainya tujuan yang dimaksud. Teori dua faktor (*two factor theory*) dikemukakan oleh seorang psikolog yang bernama Frederick Herzberg, yaitu faktor ekstrinsik (*hygiene factors*) dan faktor intrinsik (*motivator factors*) Herzberg dalam Hasibuan (2006:178).

Motivasi intrinsik dalam penelitian Lukito et al (2016) yaitu *Achievement, Recognition, Work it self, Responsibility, Advancement*. Sedangkan motivasi ekstrinsik yaitu *Quality supervisor, Interpersonal relation, Working condition, Wages*

### 2.3 Kinerja

Bernadin dalam Sudarmanto (2014:8) berpendapat bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode tertentu. Dari definisi tersebut, Bernadin menekankan pengertian kinerja sebagai hasil bukan karakter sifat (*Trait*) dan perilaku. Bernadin dalam Sudarmanto (2014:12) menyampaikan ada enam kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu: *Quality*, *Quantity*, *Timeliness*, *Cost-effectiveness*, *Need for supervision*, *Interpersonal impact*.

**2.4 Kerangka Pemikiran**



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

**3. Metode Penelitian**

Populasi yang menjadi objek peneliti dalam penelitian ini adalah 124. Untuk mendapatkan sampel dari populasi yang telah diketahui maka peneliti menggunakan rumus Slovin menurut Sanusi (2011:101) dan didapatkan sampe sebanyak 56 pegawai Disdikpora Kabupaten Kuningan. Skala instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert (sangat setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju).

**3.2 Uji Validitas dan Reliabilitas**

Alat analisis yang digunakan pada penlitian ini yaitu

- a. Teknik analisis deskriptif, dipergunakan untuk mendeskripsikan variabel Kompetensi Pegawai (X1), variabel Motivasi (X2), dan variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan cara melakukan pengukuran dengan menggunakan kuisioner.
- b. MSI, digunakan untuk mengubah data ordinal menjadi interval sebagai syarat untuk uji asumsi klasik dan regresi linear berganda.
- c. Uji asumsi klasik, pada penelitian ini terdapat empat uji yang dilakukan: Uji normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi.
- d. Analisis regresi berganda, untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai dan motivasi kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kuningan.

**4. Pembahasan**

**4.1 Karakteristik Responden**

Responden pada penelitian ini berjumlah 56 sampel, untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik yang menjadi sampel dalam penelitian ini, peneliti mngelompokan berdasarkan usia paling banyak memiliki usia 35-

40 tahun sebesar 27% atau berjumlah 15 pegawai, berdasarkan jenis kelamin paling banyak berjenis kelamin laki-laki sebesar 62,5% atau berjumlah 35 pegawai, berdasarkan tingkat pendidikan yang lebih banyak berada pada S1 dengan presentasi 44,6% atau sebanyak 25 pegawai, dan berdasarkan lama bekerja terbanyak yaitu pegawai yang telah bekerja lebih dari 3 tahun dengan presentase sebesar 73,21% atau sebanyak 41 pegawai.

4.2 Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, kompetensi berada di kategori tinggi dengan peroleh skor 77.02%, Artinya bahwa pegawai Disdikpora kabupaten Kuningan sudah memiliki kompetensi yang baik. variable motivasi berada pada kategori tinggi dengan presentase sebesar 75.4%., artinya motivasi pegawai Disdikpora Kabupaten Kuningan dalam bekerja sudah tinggi. Kinerja pegawai berada pada kategori tinggi, artinya kinerja pegawai Disdikpora Kabupaten Kuningan tinggi dengan persentase sebesar 75.4%.

4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.000000
	Std. Deviation	.31054237
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.088
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>a</sup>

Tabel Uji Normalitas

Berdasarkan teknik *Kolmogrof-Smirnov*, jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,1, maka tidak signifikan sehingga data berdistribusi normal. Namun, jika nilai *asymp. sig. (2-tailed)* < 0,1, maka data berdistribusi tidak normal. Pada table diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200, artinya lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

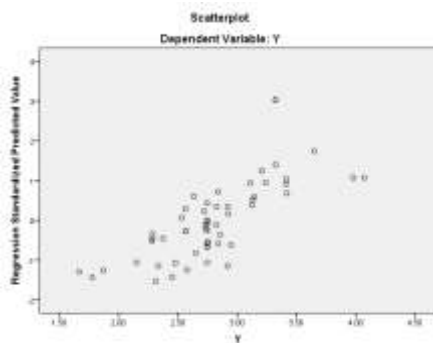
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.513	.279		1.839	.072		
	X1	.439	.139	.420	3.165	.003	.466	2.147
	X2	.406	.139	.388	2.921	.005	.466	2.147

a. Dependent Variable: Y

Gambar 2. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil perhitungan software SPSS diperoleh nilai VIF Kompetensi Pegawai (X1) dan Motivasi Kerja (X2) < 10 yaitu masing-masing memiliki nilai sebesar 2.147 sehingga dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Selanjutnya nilai Tolerance Kompetensi Pegawai (X1) dan Motivasi Kerja (X2) > 0,10 dengan nilai 0.466. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas

**Uji Heteroskedasitas**



**Gambar 3. Uji Heteroskedasitas**

Hasil analisis *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik pada *Scatterplot* tidak berbentuk pola yang jelas dan menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka penelitian ini lolos dari uji heteroskedastisitas

**Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.380 <sup>a</sup>	.145	.112	.44782	2.073

**Gambar 4. Uji Autokorelasi**

*Durbin-Watson* pada penelitian ini adalah sebesar 2,073. Jika dibandingkan dengan nilai tabel *Durbin Watson* dengan jumlah variabel ( $k$ ) = 2 dan jumlah sampel ( $n$ ) = 56 maka memiliki nilai  $dU = 1.6830$ . Maka  $dU (1,6830) < DW (2.073) < (4-dU)$  yaitu 2.317. Sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terdapat autokorelasi

**4.4 Analisis Regresi Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.513	.279		1.839	.072
	X1	.439	.139	.420	3.165	.003
	X2	.406	.139	.388	2.921	.005

a. Dependent Variable: Y

- a. Persamaan di atas memiliki konstanta sebesar 0.513
- b. Untuk variabel Kompetensi Pegawai (X1) menunjukkan koefisien regresinya adalah positif. Setiap kenaikan satu satuan dari kompetensi pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.439 satuan dan setiap penurunan satu satuan dari kompetensi pegawai maka akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0.439 satuan.
- c. Untuk variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan koefisien regresinya adalah positif. Setiap kenaikan satu satuan dari motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.406 satuan dan setiap penurunan satu satuan dari motivasi kerja maka akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0.406 satuan.

**4.5 Uji Hipotesis**

**Uji F(Simultan)**

Nilai Fhitung dari pengolahan SPSS adalah 34. 429. Nilai pada Ftabel dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $df1 = (k - 1 = 2)$ ,  $df2 = (n - k = 53)$  adalah 3.17. Dari nilai tersebut, didapatkan hasil Fhitung ( $34.429 > Ftabel (3.17)$ ) sehingga  $H_0$  ditolak, dan nilai signifikansi pada perhitungan (Sig.) sebesar  $0,00 < 0,05$  artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi Pegawai dan motivasi terhadap kinerja Pegawai Disdikpora Kabupaten Kuningan.

**Uji T (parsial)**

Untuk variabel kompetensi, t hitung (3.165) > t table (2.00665), dan nilai sig. 0.003 < 0.05 artinya Ho ditolak. Jika dilihat pada persamaan regresi linier berganda, nilai koefisien variabel X1 bernilai positif (+). Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Disdikpora Kabupaten Kuningan. Besarnya pengaruh kompetensi adalah 42% terhadap kinerja pegawai Disdikpora Kabupaten Kuningan.

Untuk variabel Motivasi, t hitung (2.921) > t table (2.00665), dan nilai sig. 0.005 < 0.05 artinya Ho ditolak. Jika dilihat pada persamaan regresi linier berganda, nilai koefisien variabel X2 bernilai positif (+). Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Disdikpora Kabupaten Kuningan. Besarnya pengaruh motivasi adalah 38.8% terhadap kinerja pegawai Disdikpora Kabupaten Kuningan.

**4.6 Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.752 <sup>a</sup>	.565	.549	.31635	2.495

Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada penilaian ini adalah 0.565 atau sebesar 56.5%. Dari nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa kompetensi pegawai dan motivasi kerja memberikan pengaruh secara simultan sebesar 56.5% terhadap kinerja pegawai pada Disdikpora kabupaten dan sisanya 43.5% dipengaruhi oleh variabel lain selain kompetensi pegawai dan motivasi kerja.

**5. Kesimpulan**

- 1) Kompetensi pegawai Disdikpora Kabupaten Kuningan berada pada kriteria tinggi dengan presentase sebesar 77.02%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Disdikpora sudah memiliki kompetensi yang tinggi didalam dirinya.
- 2) Motivasi pegawai Disdikpora Kabupaten Kuningan berada pada kriteria tinggi dengan presentase sebesar 75.4%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai sudah memiliki motivasi kerja yang tinggi didalam dirinya.
- 3) Kinerja pegawai Disdikpora Kabupaten Kuningan berada pada kriteria tinggi dengan presentase sebesar 75.88%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai sudah memiliki kinerja yang tinggi didalam dirinya.
- 4) Berdasarkan uji F, dengan kriteria Fhitung (34.429) > nilai (Ftabel 3.17) dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,00 < 0,05 yang artinya secara simultan kompetensi pegawai dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kuningan. Nilai koefisien determinasi (r<sup>2</sup>) yang didapat dari hasil SPSS yaitu sebesar 0.565 atau 56.5%, yang artinya pengaruh variabel independen kompetensi pegawai dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh sebesar 56.5% terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kabupaten Kuningan, sedangkan sisanya 43.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang selain kompetensi pegawai dan motivasi kerja.
- 5) Berdasarkan uji t pada variabel X1 bahwa t hitung (3.165) > t table (2.00665), dan nilai sig. 0.003 < 0.05 artinya Ho ditolak. Jika dilihat pada persamaan regresi linier berganda, nilai koefisien variabel X1 bernilai positif (+). Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Disdikpora Kabupaten Kuningan. Besarnya pengaruh kompetensi adalah 42% terhadap kinerja pegawai Disdikpora Kabupaten Kuningan. Nilai t hitung pada variabel motivasi kerja adalah (2.921) > t table (2.00665), dan nilai sig. 0.005 < 0.05 artinya Ho ditolak. Jika dilihat pada persamaan regresi linier berganda, nilai koefisien variabel X2 bernilai positif (+). Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Disdikpora Kabupaten Kuningan. Besarnya pengaruh motivasi adalah 38.8% terhadap kinerja pegawai Disdikpora Kabupaten Kuningan

**5.1 Saran**

- 1) Penelitian ini hanya meneliti mengenai kompetensi pegawai dan motivasi kerja pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kuningan, maka untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor-faktor

lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan kepribadian yang tercermin dari sikap pegawai.

- 2) Organisasi disarankan agar mempertahankan dan meningkatkan tingkat kompetensi pegawainya, serta terus memberikan motivasi kerja agar pegawai lebih termotivasi lagi untuk bekerja lebih baik sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri dan untuk kinerja organisasi.

#### **Daftar Pustaka**

- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan kedua. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Cetakan kedua. Jakarta : PT Grafindo Persada
- Darmayanti, Ni Putu., Wayan Bagia., dan I Wayan Suwendra. *Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum di Kabupaten Gianyar*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 2 Tahun 2014)
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama
- Sutrisno, Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan kedua. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Lukito, Heri Puspito., Triharyono, Andi., dan Mukeri Warso. 2016. *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada BTPN Syariah Semarang)*. Journal of Management Vol.2 No.2, Maret 2016