

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) PROPINSI SULAWESI TENGAH

Oleh :

**Firza Umar Salim¹, Megawaty Sangkota¹,
Haerolah Muh Arief², Abdul Gafar Mallo², Ahmad Tahali²**

¹(Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat)

²(Dosen Fakultas Agama Islam Universitas Alkhairaat)

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting dalam setiap kegiatan instansi, walaupun didukung oleh sarana dan prasarana berlebihan tanpa sumber daya yang memiliki motivasi dan kompetensi yang baik maka kegiatan instansi tidak akan berjalan dengan baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Kompetensi secara serempak dan parsial terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Propinsi Sulawesi Tengah. Dengan mengambil sampel sebanyak 31 orang dan menggunakan alat statistik Regresi Linear Berganda, maka kesimpulan penelitian ini adalah secara serempak Motivasi dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Propinsi Sulawesi Tengah, demikian pula secara parsial Motivasi dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Propinsi Sulawesi Tengah.

Kata Kunci : Motivasi, Kompetensi, dan Kinerja.

LATAR BELAKANG

Sesungguhnya menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang baik tidaklah mudah, sebab dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Hal ini disebabkan karena PNS adalah abdi negara dan abdi rakyat, yang sudah tentu dituntut untuk dapat memberikan pelayanan optimal kepada rakyat, dan kinerja yang baik.

Untuk meningkatkan kinerja PNS dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan PNS yang cakap dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain pembinaan para PNS termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama instansi pemerintah. Proses belajar harus menjadi budaya instansi pemerintah sehingga keterampilan para PNS dapat

dipelihara, bahkan dapat ditingkatkan. Dalam hal ini motivasi PNS dan kompetensinya harus diperhatikan.

Pegawai Negeri Sipil yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai kinerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. PNS yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid, et al., 2003; 40).

Peningkatan sikap, perjuangan, pengabdian, disiplin kerja, dan kemampuan profesional dapat dilakukan

melalui serangkaian pembinaan dan tindakan nyata agar upaya peningkatan kinerja PNS dapat menjadi kenyataan.

Berdasarkan rumusan di atas, peneliti mencoba untuk mengangkat judul : **Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Propinsi Sulawesi Tengah.**

Permasalahan

Adapun pokok permasalahan yang di kaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Motivasi dan Kompetensi secara serempak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Propinsi Sulawesi Tengah?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Propinsi Sulawesi Tengah?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Propinsi Sulawesi Tengah?
4. Variabel apa yang cenderung lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Propinsi Sulawesi Tengah?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi dan Kompetensi secara serempak terhadap Kinerja;
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Propinsi Sulawesi Tengah;

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Propinsi Sulawesi Tengah;
4. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang cenderung dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Propinsi Sulawesi Tengah.

Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Sebagai bahan informasi dan sekaligus bahan masukan bagi pemerintah Daerah khususnya Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Propinsi Sulawesi Tengah dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil;
2. Merupakan sumbangan teoritis dan pengembangan ilmu dalam bidang penelitian Sumber Daya Manusia khususnya mengenai Motivasi dan Kompetensi yang mempunyai hubungan dengan Kinerja

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini adalah Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Propinsi Sulawesi Tengah, dengan subyeknya adalah Pegawai Negeri Sipil. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada karakteristik pekerjaan Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Propinsi Sulawesi Tengah, yang cenderung membutuhkan kompetensi yang tidak sama dengan kompetensi Pegawai Negeri Sipil pada umumnya.

Objek Penelitian

Penelitian ini mengambil objek motivasi, kompetensi, dan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Propinsi Sulawesi Tengah.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi yang dipilih sebagai sasaran dalam penelitian ini adalah keseluruhan Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Propinsi Sulawesi Tengah berjumlah 81 orang. Penentuan besarnya sampel dilakukan dengan menggunakan formulasi rumus Slovin yang dikemukakan oleh Taro Yamane (dalam Ridwan, 2005; 65) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Dimana :

- n = Jumlah sampel
- N = Jumlah populasi
- d² = Presisi yang ditetapkan

Berdasarkan rumus tersebut, dengan besaran presisi sebesar 10%, maka jumlah sampel sebanyak 45 responden. Dimana teknik penentuan sampel dilakukan dengan metode *Purposive Random Sampling*, yaitu hanya ditujukan pada Pegawai Negeri Sipil.

Pembahasan

Regresi Linear Berganda merupakan salah satu alat statistik parametrik dengan fungsi menganalisis dan menerangkan keterkaitan antara dua atau lebih faktor penelitian yang berbeda nama, melalui pengamatan pada beberapa hasil observasi (pengamatan) di berbagai bidang kegiatan. Berkaitan dengan penelitian ini alat analisis Statistik

Parametrik Regresi Linear Berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dalam konteks penelitian ini Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Propinsi Sulawesi Tengah.

Sesuai hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer SPSS diperoleh hasil-hasil penelitian dari 31 orang responden dengan dugaan pengaruh kedua variabel independen (Motivasi dan Kompetensi) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Propinsi Sulawesi Tengah dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel
Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Dependen Variabel Y = Kinerja			
Variabel	Undstan dardized B	Standar Error	Sig
Motivasi	0.698	0.137	0.000
Kompetensi	0.471	0.140	0.008
Constanta (a) =2.576 R = 0,877 F-Statistik = 45.556 R-Square = 0,769 Sig. F = 0,000			

Sumber: Lampiran

Model regresi yang diperoleh dari tabel di atas adalah :

$$Y = 2,576 + 0,698X_1 + 0,471X_2 + e$$

Persamaan di atas menunjukkan, *variable independen* yang dianalisa berupa variabel Motivasi dan Kompetensi memberi pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Propinsi Sulawesi Tengah dapat dilihat sebagai berikut :

Pengujian Hipotesis Pertama

Uji serempak adalah sebuah pengujian untuk mengetahui apakah variabel yakni Motivasi dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Propinsi Sulawesi Tengah yakni :

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan :

1. Untuk nilai *constant* sebesar 2,576 berarti Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Propinsi Sulawesi Tengah sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 2,576.
2. Untuk nilai dengan koefisien regresi masing-masing sebesar 0,698 untuk Motivasi, dan sebesar 0,471 adalah Kompetensi berarti terjadi hubungan yang positif antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Propinsi Sulawesi Tengah, demikian pula Kompetensi dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Propinsi Sulawesi Tengah terjadi hubungan positif.

Sedangkan dari uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai $R^2 = 0,769$ atau = 76,9%. Hal ini berarti bahwa sebesar 76,9% variabel tidak bebas dipengaruhi oleh kedua variabel bebas, selebihnya variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya gaji, lingkungan kerja, dan sebagainya.

Selanjutnya berdasarkan tabel dari hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 45,556$ pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ atau $P < 0,05$. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi Probabilitas = 0,000. Dengan demikian dapat dinyatakan

bahwa secara bersama-sama (serempak) variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa : secara serempak Motivasi dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Propinsi Sulawesi Tengah berdasarkan hasil Uji-F ternyata terbukti.

Pengujian Hipotesis Kedua sampai Keempat

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya, sebagai berikut :

Motivasi (X_1)

Untuk variabel Motivasi, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,698, sementara tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian nilai $P < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Propinsi Sulawesi Tengah.

Kompetensi (X_2)

Untuk variabel Kompetensi, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,471, sementara tingkat signifikansi sebesar 0,008. Dengan demikian nilai $P < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Propinsi Sulawesi Tengah.

Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa : secara parsial Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Propinsi Sulawesi Tengah, tidak ditolak dan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa : secara parsial Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Propinsi Sulawesi Tengah, kedua hipotesis tersebut berdasarkan uji-t, tidak ditolak.

Sementara untuk hipotesis keempat, dimana dinyatakan bahwa Motivasi memiliki kecenderungan pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Propinsi Sulawesi Tengah, dilihat dari nilai koefisien regresi (b), maka ditemukan bahwa Motivasi memiliki kecenderungan pengaruh yang dominan dibanding Kompetensi. Dengan demikian maka hipotesis keempat dalam penelitian ini tidak ditolak.

KESIMPULAN

- a. Faktor Motivasi dan Kompetensi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Propinsi Sulawesi Tengah.
- b. Faktor Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Propinsi Sulawesi Tengah.
- c. Faktor Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Propinsi Sulawesi Tengah.

- d. Faktor Motivasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Propinsi Sulawesi Tengah.

Saran-Saran

- a. Kepada para Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Propinsi Sulawesi Tengah, agar lebih meningkatkan kinerja, dengan berupaya meningkatkan kemampuan diri (kompetensi) sehingga pelayanan yang diberikan menjadi lebih paripurna.
- b. Kepada peneliti selanjutnya, agar lebih mengembangkan variabel penelitian dengan menambah variabel lain yang mempengaruhi kinerja aparat pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, 1988, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga : Jakarta.
- Arikunto, 2004, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi, Rineka Cipta : Jakarta.
- As'ad Moh, 1981, *Psikologi Industri*, Edisi Revisi, Liberty : Yogyakarta.
- Bernadin dan Russel, 1993, *Human Relation in Organization*, Skill Bull Aprocoes Irwin USA.
- Brittel dan Newstrom, Sjahrudin, 1997, *Pengukuran Kinerja dalam Laporan Akuntabilitas*, Deputy bidang pengawasan, Universitas Terbuka Karumka, Jakarta.
- Bya dan Rue, 1981, *Human Resource and Personel Management Skill*, Kerperr Endruo Publiskare, New York.
- Cooper dan Emory, 1996, *Metode Penelitian Bisnis*, Jilid I, Edisi kelima, Erlangga : Jakarta.

- Dessler, Gary, 1997, *Human Resource Management*, terjemahan, Jilid 2, Prehandilindo : Jakarta.
- Fllipo, Edmin B, 1990, *Personel Management*, Edisi keenam, Terjemahan, Erlangga : Jakarta.
- Gitosudarmo, 2000, *Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, Bina Askara : Jakarta.
- Gomes, Faustino, C, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Andi Offset : Yogyakarta.
- Handoko, T.Hani, 1989, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, BPFE : Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S. P., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesebelas, diterbitkan oleh PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- Harahap, Paramean, 1992, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua, BPFE : Yogyakarta.
- Hardianto, 2004, *Pembinaan Karier Pegawai Negeri Sipil Negeri Sipil*, Warta Ke Pegawai Negeri Sipil, Badan Ke Pegawai Negeri Sipil Negara (BKN) : Jakarta.
- Hasan, M.I, 2002, *Metereologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia : Jakarta.
- Indrawijaya, 1989, *Perilaku Organisasi*, Cetakan ketiga, Sinar : Bandung.
- Karyawan Noe, 1994, *Human Resource management*, Irwin USA.
- Lussler, 1996, *Human Relation in Organization*, skill build Approach, Irwin USA.
- Malholtra, 1993, *Metode Penelitian*, PT. Grafika Indo : Jakarta.
- Mc. Ashan, Peni, 2004, *Model Pelatihan Penilik PLS Berbasis Kompetensi*, Balai Pengembangan Pendidikan Luar Sekolah dan Pemuda Regional III : Ungaran.
- Mudrajad, Kuncoro, 2001, *Otonomi Pembangunan Daerah*, Erlangga : Jakarta.
- Mulyasa, 2002, *Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Cetakan pertama, PT. Remaja Ros dakarya : Bandung.
- Noe, 1994, *Human Resource management*, Irwin. USA.
- Prasetyo, B, Janna, L.M, 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif*, PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Prawiro, Sentono, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia, edisi pertama, cetakan pertama, BPFE : Yogyakarta.
- Prihadi, 2004, *Asessment Center Identifikasi*, Pengukuran dan Pengembangan Kompetensi, cetakan kedua, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Raharso, 2004, *Competence Based Organisation*, Penyelenggara antara Kompetensi Individu Dengan Core Competence Organisasi. Manajemen Usahawan Indonesia, No 10/Tahun XXXIII
- Rangkuti, 1997, *Analisis Swot Teknik Membedah Kasus Bisnis*, PT. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Riduwan, 2008, *Metode dan Teknis Menyusun Tesis*, Alfabeta : Bandung.
- Riduwan, dan Sunarto, H. 2007. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Motivasi dan Bisnis*, Alfabeta : Bandung.
- Robbins, Stephen P, 1996, *Perilaku Organisasi Konsep Kontraversi*, dan

- Aplikasi terjemahan, PT. Prenhalindo : Jakarta.
- Sarwono, J, 2008. *Panduan Cepat dan Mudah SPSS 14*. Penerbit Andi : Yogyakarta.
- Siegel, Sydney, 1997, *Statistik Non Parametrik Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sjahrudin, Azwar, 1997, *Reliabilitas dan Validitas*, Edisi ketiga, Pustaka Pelajar.
- Soeprihanto, 2000, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Edisi Pertama, BPFE : Yogyakarta.
- Spencer, 1993, *Competence Of Work*, New York. Jhon Wiley & Sons, Inc.
- Sudrajat, 2002, *Metode Penelitian*, PT. Grafika Indo : Jakarta.
- Sulipan, 2005, *Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi (Competency Based training)*, TEDC : Bandung.
- Sugiono, 1999, *Metode Penelitian Administrasi*, Penerbit Alfabeta : Bandung.
- , 2008, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan kesebelas Januari 2008.
- Walpole, Ronald, 1992, *Pengantar Statistik*, Penerbit PT.Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Winardi, 2001 *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.