

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN SAROLANGUN

Husni Mubarrok¹, Fahmi Rasid², Heri Wahyudi³

^{1,2,3}Program Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik, Universitas Terbuka, Indonesia

husnimubarrokjbi@gmail.com¹, fahmiS3.upi@gmail.com², heriw@ecampus.ut.ac.id³

ABSTRACT; *The research entitled the influence of motivation and competence on the work productivity of employees at the Population and Civil Registration Service of Sarolangun Regency which analyzes the influence of motivation and competence on the work productivity of employees of the Population and Civil Registration Service of Sarolangun Regency uses descriptive statistical analysis methods and verification analysis in the form of partial least squares (PLS) and SPSS 21. Research results where motivation directly has a significant effect on employee productivity, where the *t* statistical value (6.080) is greater than the *t*-table (2.006). Then the competency variable directly has a significant effect on employee productivity, where the statistical *t* value (2.450) is greater than the *t*-table (2.006). The results of this research have implications for efforts to increase employee work motivation in each work unit so that it will have an impact on increasing employee productivity.*

Keywords: *Motivation, Competence And Work Productivity*

ABSTRAK; Penelitian yang berjudul pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sarolangun yang menganalisis pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sarolangun menggunakan metode analisis statistik deskriptif dan analisis verifikatif berupa *partial least square* (PLS) dan SPSS 21. Hasil penelitian dimana motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai, dimana nilai *t* statistik (6,080) lebih besar dari *t*-tabel (2,006). Kemudian variabel kompetensi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai, dimana nilai *t* statistik (2,450) lebih besar dari *t*-tabel (2,006). Hasil penelitian ini berimplikasi terhadap upaya peningkatan motivasi kerja pegawai di setiap unit kerja masing-masing sehingga akan berdampak terhadap peningkatan produktivitas pegawai.

Kata Kunci: Motivasi, Kompetensi Dan Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Tingkat kesuksesan suatu organisasi diukur berdasarkan produktivitas organisasi dari tiap individu yang bekerja didalamnya, dimana produktivitas individu merupakan ukuran dari produktivitas organisasi secara keseluruhan. Untuk meningkatkan atau mengatasi rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan organisasi, maka harus dipersiapkan tenaga kerja atau pegawai yang berkualitas, baik dalam kompetensi yang harus ditingkatkan maupun peningkatan sikap mental produktif berupa motivasi kerja setiap pegawai didalamnya.

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Menurut Sedamaryanti, (2016) ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja yaitu sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antara tenaga kerja, pimpinan organisasi, manajemen produktivitas dan efisiensi tenaga kerja. Hasibuan, (2012) menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang adalah motivasi kerja, khususnya motivasi berprestasi, dimana pegawai yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi memiliki kemampuan dan kemauan untuk menghasilkan suatu hasil kerja yang memuaskan.

Menurut Andjarwati, (2015) motivasi berprestasi adalah usaha seseorang dalam menguasai tugasnya, mencapai kesuksesan, mengatasi rintangan, penampilan yang lebih baik dari orang lain, dan mendapatkan penghargaan atas bakatnya. Motivasi berprestasi merupakan penggerak utama yang bersumber dari dalam atau diluar diri seseorang yang mendorong untuk berbuat dan memperlihatkan tingkat *performance* atau kinerja dan produktivitas sesuai dengan standar yang dipahami dan berlaku dalam pekerjaan

Sementara Serdamayanti, (2007) menyatakan bahwa selain faktor motivasi, faktor kunci yang menjadi penentu bagi seseorang dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi adalah kompetensi kerja. Menurut Sulistyani dan Rosidah, (2003) mengatakan bahwa pengetahuan dan keterampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas sedangkan menurut Robbins, (2008) mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan

atau kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan tersebut ditentukan oleh faktor intelektual dan fisik.

Dalam suatu instansi, motivasi merupakan suatu hal yang sangat penting diketahui setiap pimpinan, karena pimpinan adalah orang yang bekerja dengan dan melalui orang lain. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan pada poin sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Bagaimana pengaruh motivasi, kompetensi, terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sarolangun; 2) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sarolangun; 3) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sarolangun.

KAJIAN TEORI

1. Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2012). Sementara Afandi, (2018) menyatakan bahwa manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai hasil lebih yang efisien dan efektif.

Donovan dan Jackson, (2013) mengemukakan terdapat empat aspek pokok dalam manajemen publik yaitu; perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), dan pengawasan (*controlling*), dengan rincian penjelasan sebagai berikut:

- a. Perencanaan (*planning*), merupakan aktivitas yang berkaitan dengan penetapan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh kelompok untuk mencapai tujuan yang digariskan (Terry, 2006).
- b. Pengorganisasian (*organizing*), merupakan aktivitas yang berkaitan dengan pembagian kerja ke dalam tugas-tugas yang lebih kecil, membebankan tugas-tugas kepada orang yang sesuai dengan kemampuannya, mengalokasikan sumber daya serta

mengkoordinasikannya dalam rangka efektifitas pencapaian tujuan organisasi (Fattah, 2008).

- c. Pengarahan (*directing*), merupakan kegiatan yang dirancang untuk memberi orientasi kepada pegawai agar berpengetahuan dan bekerja efektif menuju sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi (Terry, 2006).
- d. Pengawasan (*controlling*), merupakan kegiatan yang mencakup penentuan standar, supervisi dan mengukur penampilan/pelaksanaan terhadap standar dan memberikan keyakinan bahwa tujuan organisasi tercapai. Pengawasan dilakukan seiring dengan proses, sejak awal sampai akhir. Oleh karena itu, pengawasan juga meliputi monitoring dan evaluasi. Kegiatan ini sangat erat kaitannya dengan perencanaan, karena melalui pengawasan efektivitas manajemen dapat diukur (Syukur, 2011).

2. Motivasi

Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang atau motif mempunyai dua unsur, yaitu berupa daya dorong untuk berbuat dan sasaran atau tujuan yang akan diarahkan oleh perbuatan itu. Dua unsur inilah yang membuat seseorang mau melakukan kegiatan dan sekaligus mencapai apa yang dikehendaki melalui kegiatan tersebut. Dan kedua unsur tersebut tidak dapat dipisahkan, karena bila salah satu unsur tidak ada maka tidak akan timbul suatu kegiatan. Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual (Sedarmayanti, 2017). Menurut Sutrisno, (2015) mendefinisikan motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya sedangkan menurut Anwar, (2013) mendefinisikan motivasi sebagai suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

3. Kompetensi

Kompetensi pegawai adalah suatu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keterampilan atau kemampuan yang diperlukan pegawai yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan. Menurut Edison, (2016), Kompetensi adalah kemampuan

individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Pengertian kompetensi oleh Spencer yang dikutip oleh Moeheriono, (2014) adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Menurut Spencer ini, kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan.

4. Produktivitas Kerja

Pengertian produktivitas pada umumnya lebih dikaitkan dengan pandangan produksi dan ekonomi, sering pula dikaitkan dengan pandangan sosiologi. Tidak dapat dipungkiri bahwa pada akhirnya apapun yang dihasilkan melalui kegiatan organisasi dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat termasuk di dalamnya tenaga kerja itu sendiri. Menurut Suwatno dan Priansa, (2011) menyatakan bahwa produktivitas kerja ditentukan oleh dukungan semua sumberdaya organisasi, yang dapat diukur dari segi efektivitas dan efisiensi. Dalam hal ini, efektivitas dan efisiensi yang difokuskan pada aspek-aspek: 1) hasil akhir (produk nyata) yang dicapai, baik dilihat dari kualitas maupun kuantitasnya; 2) penggunaan sumberdaya secara optimal; serta 3) kerjasama dengan permintaan pasar atau pengguna.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah metode analisis statistik deskriptif dan analisis *simple regression* dan *multiple regression partial least square* (PLS) dengan instrument SEM dan SPSS 21 yang bertujuan untuk mendeskripsikan gambaran motivasi, kompetensi, dan produktivitas kerja pegawai, serta menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sarolangun.

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \left\{ \sum x \right\} \left\{ \sum y \right\}}{N} \div \sqrt{\left\{ \frac{\sum x^2 - (\sum x)^2}{N} \right\} \left\{ \frac{\sum y^2 - (\sum y)^2}{N} \right\}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien validitas instrumen

X_1 = Skor pertama, dalam hal ini X merupakan skor-skor pada item ke-i yang Akan di uji validitasnya.

$\sum Y_1$ = Skor kedua, dalam hal ini Y merupakan jumlah skor yang diperoleh tiap responden.

$\sum X_1$ = Jumlah skor pertama, dalam hal ini $\sum X$ merupakan jumlah seluruh skor pada item ke-i.

$\sum Y_1$ = Jumlah skor kedua, dalam hal ini $\sum Y$ merupakan jumlah seluruh skor pada jumlah skor yang diperoleh tiap responden.

$\sum X_1 Y_1$ = Jumlah hasil perkalian skor pertama dengan skor kedua.

$\sum X_{12}$ = Jumlah hasil kuadrat skor pertama.

$\sum Y_{12}$ = Jumlah hasil kuadrat skor kedua.

Selanjutnya untuk membuat klasifikasi perolehan skor untuk masing-masing variabel penelitian, dengan terlebih dahulu menghitung rentang skala dengan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Jumlah kriteria}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Untuk menentukan nilai rentang skala serta bobot skor tertinggi dan skor terendah yang ditetapkan, maka kriteria penilaian kumulatif untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel: Rentang Skala Perolehan Skor dan Klasifikasi Perolehan Skor untuk setiap Variabel Penelitian

Rentang Skala	Variabel / Kriteria Penilaian		
	Motivasi Kerja	Kompetensi	Produktivitas Kerja
4,24 – 5,00	Sangat Tinggi	Sangat Baik	Sangat Tinggi
3,43 – 4,23	Tinggi	Baik	Tinggi
2,62 – 3,42	Sedang	Cukup Baik	Sedang
1,81 – 2,61	Rendah	Tidak Baik	Rendah

1,0 – 1,80

Sangat Rendah

Sangat Tidak Baik

Sangat Rendah

Kemudian menurut Sugiyono, (2009) menyatakan formula yang dapat digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] 1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2}$$

Dimana varians adalah sebagai berikut:

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

R11	= reliabilitas instrumen/koefisien	N	= jumlah responden
alfa		X	= skor-skor pada item ke-i
K	= banyaknya butir soal	$\sum X$	= jumlah seluruh skor pada item ke-i
$\sum \sigma_1^2$	= jumlah varians butir		
σ^2	= varians total	$\sum X^2$	= jumlah hasil kuadrat skor item ke-i

Selanjutnya untuk menganalisis pengaruh variable dengan uji regresi dengan model PLS digunakan untuk menjawab permasalahan kedua dimana untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi (X1) dan kompetensi (X2) terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Catatan Sipil Kabupaten Sarolangun dengan model formulasi sebagai berikut:

Untuk variabel latent eksogen:

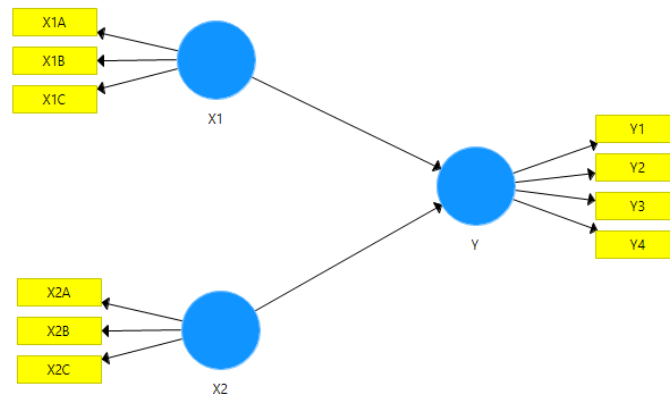
$$\begin{aligned} x_1 &= \lambda_{x1}\xi_1 + \lambda_{x1}\xi_2 + \lambda_{x1}\xi_3 + \vartheta_1 \\ x_2 &= \lambda_{x2}\xi_1 + \lambda_{x2}\xi_2 + \lambda_{x2}\xi_3 + \vartheta_2 \end{aligned}$$

Untuk variabel latent endogen:

$$\begin{aligned} y_1 &= \lambda_{y1}\eta_1 + \lambda_{y1}\eta_2 + \lambda_{y1}\eta_3 + \varepsilon_1 \\ y_2 &= \lambda_{y2}\eta_1 + \lambda_{y2}\eta_2 + \lambda_{y2}\eta_3 + \varepsilon_2 \end{aligned}$$

Sehingga persamaan fungsi model PLS dapat di ubah menjadi:

$$\begin{aligned} y_1 &= \lambda_{x1}\xi_1 + \lambda_{x1}\xi_2 + \lambda_{x1}\xi_3 + \vartheta_1 \\ y_2 &= \lambda_{x2}\xi_1 + \lambda_{x2}\xi_2 + \lambda_{x2}\xi_3 + \vartheta_2 \end{aligned}$$



HASIL PENELITIAN

Adapun hasil penelitian ini adalah:

1. Motivasi dan kompetensi pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sarolangun secara keseluruhan berada pada tingkat kualitas yang tinggi. Tingginya motivasi dan kompetensi pegawai tersebut ternyata memberikan kontribusi yang positif terhadap produktivitas pegawai, dimana hasil pengukuran menunjukkan bahwa secara keseluruhan pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sarolangun memiliki produktivitas kerja yang sangat tinggi.
2. Motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sarolangun. Hal ini dibuktikan dari nilai t statistik sebesar 6,080, dimana nilai ini lebih besar dari t -tabel (2,006), sehingga didapatkan keputusan untuk menerima hipotesis.
3. Kompetensi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sarolangun. Hal ini dibuktikan dari nilai t statistik sebesar 2,450, dimana nilai ini lebih besar dari t -tabel (2,006), sehingga didapatkan keputusan untuk menerima hipotesis.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa variabel motivasi kerja adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas pegawai. Oleh karena itu, diperlukan adanya upaya peningkatan motivasi kerja pegawai di setiap unit kerja masing-masing.

2. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa dimensi kebutuhan untuk menguasai sesuatu dari variabel motivasi, serta dimensi keterampilan dari variabel kompetensi, merupakan dimensi yang memberikan kontribusi pengaruh paling besar terhadap perubahan tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada tingkat yang lebih tinggi kedepannya, maka perlu dialokasikan anggaran yang lebih besar dari sebelumnya untuk pendidikan dan pelatihan pegawai, agar kebutuhan pegawai untuk mencapai standar kompetensi yang ingin dikuasainya dapat tercapai.
3. Untuk keperluan akademis perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Berkaitan dengan hal tersebut direkomendasikan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lainnya yang berpotensi sebagai variabel mediasi atau variabel moderator dalam hubungan pengaruh antara motivasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Donovan, F. dan Jackson, A.C. (2013). *Managing Human Service Organizations*. New York: Prenctice Hall
- Edison, E., Anwar, Y., dan Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fattah, N. (2008). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Hasibuan, Malayu S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi, Jakarta: Rajawali.
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, Vol. 1, No. 1, 45-54

- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Indonesia: Konsep Kontroversi, Aplikasi, Alih Bahasa: Hidayana Pujaatmaka. Jakarta: Prehalindu
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Refika Aditama.
- Suwatno dan Priansa, D.J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T. dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Sugiyono. (2009). *Statistika untuk Penelitian*. Cetakan Keduabelas. Bandung: Alfabeta
- Syukur, F. (2011). *Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah*. Semarang: Pustaka Rizki Putra
- Terry, G. R. (2006). *Guide to Management* (J. Smith. D.F.M (trans.)). Jakarta: Bumi Aksara
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.