

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
BAGIAN KESEJAHTERAAN RAKYAT
SEKRETARIAT DAERAH KOTA MAKASSAR**

ANDI SITTI RAODAHTULJANNAH

Politeknik Nusantara Makassar
andieenraodahtuljannah@gmail.com¹

MUH RUSLI

Politeknik Nusantara Makassar
roeslicully@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to test and analyze the influence of competence on employee performance in the office of the People's Welfare section of the Makassar City Secretariat. Testing and analyzing the influence of motivation on employee performance in the Office of The People's Welfare section of the Makassar City Secretariat. Testing and analyzing the influence of competence and motivation simultaneously on the performance of employees in the Office of The People's Welfare Section of the Makassar City Secretariat.

Keywords: Competence, Motivation, Gadgets, Welfare, Makassar City Area

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kota Makassar. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kota Makassar. Hasil uji menunjukkan pengaruh kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat daerah Kota Makassar.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Pegawai, Kota Makassar

PENDAHULUAN

Pemerintahan sebagai salah satu unsur sebuah negara disamping berperan sebagai pengemban amanat dituntut untuk dapat memberikan pelayanan terbaik guna memenuhi kebutuhan masyarakat disemua sektor seperti yang telah diatur dalam undang-undang sebuah negara. Menurut Palokoto (2014:2) bahwa pelayanan masyarakat memang merupakan fungsi paling mendasar dari keberadaan pemerintahan dimanapun, pelayanan yang diberikan pemerintahan suatu negara dimaksudkan untuk memunculkan keadilan dan kesejahteraan ditengah tengah warga negara melalui penyediaan berbagai pelayanan kehidupan masyarakat dalam bidang sosial, ekonomi, dan kebudayaan yang didukung dan disediakan oleh negara.

Dalam menjalankan fungsi dan tugasnya tersebut, pemerintahan

setiap negara memiliki pelaksanaan peran dan kebijakan masing-masing bergantung pada pedoman yang digunakan. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam pemerintahan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

Edi Suswardji, et, at. (2012:28) menyatakan untuk mencapai keberhasilan diperlukan landasan yang kuat salah satunya yaitu kompetensi, baik kompetensi karyawan, pemimpin dan organisasi dengan begitu dapat diketahui bahwa kompetensi sangat penting untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi dengan sukses.

Selain kompetensi sebagaimana dijelaskan diatas motivasi juga mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Handoko (2000:55) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa di kantor bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat daerah Kota Makassar nampak pegawai dikantor tersebut belum memiliki kompetensi yang memadai hal ini terlihat saat

melakukan aktifitas kantor yang mana hal ini dipengaruhi oleh kompetensi yang belum memadai. Selain dari pada kompetensi motivasi juga merupakan masalah di kantor bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat daerah Kota Makassar hal ini nampak pada aktivitas kantor yang kurang rutin karena pekerjaan diambil ahli semua sama atasan sehingga mengakibatkan kurangnya kehadiran pegawai karena tidak adanya kegiatan yang relatif dikantor.

Sehubungan dengan masalah kompetensi dan motivasi yang telah dikemukakan diatas kedua hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja pegawai hal ini terlihat di kantor bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat daerah Kota Makassar bahwa kinerja pegawai belum menampakkan hasil yang optimal. Hal inilah yang harus diperhatikan oleh pimpinan karena terdapat

hubungan yang saling mempengaruhi antara ketiganya. Disatu pihak kompetensi dan motivasi dapat meningkatkan kinerja. Sedangkan pengembangan kompetensi dan motivasi yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Kesejahteraan Rakyat Sekretariat daerah Kota Makassar merupakan satuan kerja perangkat daerah yang menangani seluruh kegiatan keagamaan diwilayah kota Makassar yang meliputi penyejahteraan rumah ibadah, penyantunan guru mengaji dan pengurusan calon jamaah haji bagi agama islam, biarawan dan biarawati bagi agama budha serta agama kristen yang diwakili pendeta mendapat bantuan sekolah minggu tiap tahun dan juga bantuan menjelang hari raya natal.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Wibowo (2007:86) menyatakan bahwa 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 dan menurut Suparno (2012:27) menyatakan kompetensi sebagai kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan dan kecakapan yang diisyaratkan.

Spencer dan spencer dalam Palan (2007:6), menguraikan lima karakteristik yang membentuk kompetensi, sebagai berikut:

- a. Pengetahuan; merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran.

- b. Keterampilan; merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.
- c. Konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.
- d. Karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan.
- e. Motif; merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.
- motivasi instansi mempunyai kesamaan tujuan, ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh antara lain meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan prestasi pegawai.
- Hasibuan (2003:68) tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk:
- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.

Motivasi

Menurut Hasibuan (2003:56) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Dalam pemberian

- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Kinerja

Robbins (2006:113), menjelaskan bahwa “kinerja merupakan kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan dan menurut Sutrisno (2010:172) mengemukakan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi, sehingga perlu pengelolaan karyawan dengan optimal agar dapat menghasilkan

kinerja yang lebih baik bagi organisasi itu sendiri.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam Muthia (2009:11), yaitu “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu” adalah:

- a. Kemampuan mereka artinya jika karyawan atau pegawai memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- b. Motivasi yaitu merupakan kondisi yang menggerakkan dari pada kondisi diri guru, yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. Dukungan yang diterima yaitu memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap

pekerjaan yang diembanya sekarang.

- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan yaitu tentang kinerja karyawan berdasarkan pada hal-hal yang menggerakkan karyawan pada aktivitas-aktivitas dan menjadi dasar alasan berusaha.
- e. Hubungan mereka dengan organisasi yaitu perekat dalam organisasi, menjadi penghubung mempererat rantai-rantai manajemen untuk menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuannya serta meningkatkan kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil data pada Kantor Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kota Makassar yang beralamat di Jl. Ahmad Yani No.2 Makassar.

Populasi yang dimaksud disini adalah seluruh pegawai bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kota Makassar sebanyak 53 pegawai. Penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

Teknik analisa data yang digunakan adalah metode yang bersifat deskriptif dan analisis inferensial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Berikut ini adalah hasil regresi berganda guna menjawab permasalahan yang menjadi kajian peneliti, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kota Makassar

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1,276	1,307		,977	,007
Kompetensi	,706	,121	,721	5,854	,000
Motivasi	,043	,014	,196	2,389	,003

a. Dependent Variable: K_Peg

Sumber Data: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi di atas, maka rumus persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = 1,276 + 0,706X_1 + 0,043X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

a. Konstanta (a) = 1,276, ini berarti jika semua variabel independen memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel dependen (kinerja) sebesar 1,276.

b. Koefisien $X_1 = 0,706$, menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja

pegawai (Y). Dengan kata lain, jika variabel kompetensi ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,706.

c. Koefisien $X_2 = 0,043$, menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain, jika variabel motivasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,043.

2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
Analisis koefisien determinasi (R^2) atau R-Square

digunakan untuk melihat berapa independent yaitu kompetensi besar variabel independent (X1) dan motivasi (X2) mampu menjelaskan variabel menjelaskan variabel kinerja dependent. Dengan kata lain pegawai (Y) kantor bagian kantor koefisien determinasi digunakan bagian Kesejahteraan Rakyat untuk mengukur variabel Sekretariat Daerah Kota Makassar

Tabel 2
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
					1	,894 ^a	,799	,791	,90572

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

Sumber Data: Data diolah, 2021

Nilai R menjelaskan koefisien 0,80 – 1,00 tingkat mengenai tipe hubungan antar hubungannya sangat kuat. variabel, semakin besar nilai R Diketahui nilai koefisien berarti hubungan semakin erat. Nilai determinasi sebesar 0,799 menunjukkan bahwa kompetensi dan R sebesar 0,894 berarti hubungan motivasi sebagai variabel (relation) antara kompetensi dan independent, mampu menjelaskan motivasi terhadap kinerja pegawai kinerja pegawai pada kantor bagian Kesejahteraan Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kota Makassar sebesar 89%, artinya Daerah Kota Makassar sebagai hubungan yang sangat kuat. Menurut variabel dependent sebesar 79,9% sugiyono (2008) koefisien korelasi sedangkan sisanya (100%- yang diteliti berada di interval 79,9%=20,1%) dijelaskan oleh

faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

3. Uji Simultan (Uji-F)

Uji simultan (Uji-F) dilakukan untuk menguji apakah

variabel kompetensi dan motivasi secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Tabel 3
Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	163,097	2	81,549	99,410	,000 ^b
	Residual	41,016	50	,820		
	Total	204,113	52			

a. Dependent Variable: K_Peg

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

Sumber Data: Data diolah, 2021

Tabel 3. menunjukkan bahwa Uji Simultan (Uji F) pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 99,410$ dan $F_{tabel} = 3,18$, dalam hal ini jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan adalah 0,000 lebih kecil dari nilai alpha 0,05 sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya kompetensi dan

motivasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kota Makassar.

4. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4
Hasil Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1,276	1,307		,977	,007
Kompetensi	,706	,121	,721	5,854	,000
Motivasi	,043	,014	,196	2,389	,003

a. Dependent Variable: K_Peg

Sumber Data: Data diolah, 2021

Tabel 4. menunjukkan bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kota Makassar.

Variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kota Makassar, dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi seseorang akan semakin tinggi pula prestasi dan produktivitasnya (kinerjanya) didalam tugas tertentu.

Statement ini didukung oleh teori dari Sugiyanto (2007) kompetensi memiliki makna sebagai kemampuan untuk melakukan sesuatu tugas dengan baik. Pendapat tersebut diperkuat definisi Spenser dan Spenser (1993) seperti dikutip

oleh Sugiyanto (2007) bahwa kompetensi adalah sifat dasar seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif dan sangat berhasil. Dengan demikian kompetensi dibangun dari tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja seorang pegawai selama pegawai yang bersangkutan melakukan tugas-tugas dan tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini juga menunjukkan hasil yang konsisten atau mendukung penelitian yang dilakukan Safwan Nadirsyah (2014) dan Gusti Ayu Riska (2013) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kota Makassar,

yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi pegawai pada kantor bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kota Makassar akan meningkat pula pencapaian kinerjanya.

Statement ini didukung oleh teori dari, Nawawi (2003), motivasi merupakan dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang bertindak atau berbuat sesuatu. Lebih lanjut Martoyo (2007) menyebutkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi dan motivasi baik secara parsial maupun bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada kantor Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Kota Makassar, dimana sangat kompetensi merupakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas pengetahuan, kemampuan dan

menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan hasil yang konsisten atau mendukung penelitian yang dilakukan oleh Anila (2009) dan Gusti Ayu Riska (2013) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai

pemahaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan, pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dan peningkatan kompetensi tentunya didukung dengan tingkat pendidikan pegawai, spesialisasi (skill), pengalaman kerja dan sikap kerja yang dimiliki oleh pegawai. Selain

kompetensi, motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimana motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja pegawai agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Edisi kesepuluh jilid I bekerja sama dengan Paramitha Rahayu Indonesia : PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Dharma, Surya. 2005, *Manajemen Kinerja*, Pustaka Pelajar, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handari Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk*

Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Malayu S.P. Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Revisi), Jakarta: PT.Bumi Aksara.

Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama, BPFE Yogyakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.

Mathis, L. Robert dan Jackson, H.John. 2006. *Human Resources Management*, Jakarta: Salemba Empat