

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar

Nur Alam^{1*}, Natsir Muhammad²

¹ Institut bisnis & Keuangan Nitro

² Institut bisnis & Keuangan Nitro

ABSTRACT

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar. Pengembangan kinerja merupakan upaya suatu lembaga dalam rangka memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meniti kariernya ke jenjang karier yang lebih tinggi. Untuk itu perlu adanya peningkatan kemampuan pegawai dan pemberian motivasi yang sesuai dengan kebutuhan pegawai. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi serta dominasinya terhadap kinerja pegawai Balai Besar Industri Halal Perkebunan Makassar. Penelitian ini dilaksanakan pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar dengan populasi sebanyak 75 orang menggunakan metode sensus. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif untuk menjelaskan karakteristik responden dan selanjutnya untuk menganalisis data kuantitatif menggunakan analisis regresi berganda melalui program SPSS. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa (1) kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja dan motivasi secara serentak (simultan) memengaruhi kinerja pegawai pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar, dan (2) variabel pengetahuan paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Industri hasil Perkebunan Makassar.

Keywords: *Kompetensi, Motivasi, Kinerja*

✉ Corresponding author :

Email Address : nuralam@gmail.com

1. Introduction

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar serta mengetahui dan menganalisis variable yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar. Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi atau perusahaan. Schuler dan Youngblood (1986) mengungkapkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada suatu organisasi akan melibatkan berbagai faktor, seperti: Pendidikan dan Pelatihan perencanaan dan manajemen karier, peningkatan kualitas dan produktivitas kerja; serta peningkatan kesehatan dan keamanan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi adalah kompetensi dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawai.

Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar merupakan suatu instansi yang membutuhkan SDM (Sumber daya Manusia) yang profesional dan handal, baik kaitannya dengan akademik maupun administrasi. Pembentukan kompetensi dan profesionalisme pegawai terhadap pelaksanaan pekerjaan perlu diarahkan menuju program yang sesuai standar kompetensi yang telah ditetapkan. Pegawai yang mempunyai kompetensi kerja yang baik tentu akan mudah untuk melaksanakan semua tanggung jawab pekerjaan.

Pengembangan kinerja merupakan upaya suatu lembaga atau organisasi dalam rangka memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meniti kariernya kejenjang karier yang lebih tinggi dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi. Upaya peningkatan prestasi pegawai dilakukan melalui peningkatan kompetensi pegawai sesuai area karier dan jalur melalui pendidikan dan pelatihan dan pemberian pengalaman kerja. Semangat dan loyalitas tinggi dipengaruhi oleh kemampuan pegawai serta motivasi, untuk itu perlu adanya peningkatan kemampuan pegawai dan pemberian motivasi yang sesuai dengan kebutuhan pegawai. Pemberian motivasi yang tepat akan mendorong setiap pegawai untuk berkerja lebih efektif dan efisien sehingga diharapkan prestasi kerja pegawai akan meningkat. Dengan demikian kompetensi pegawai merupakan salah satu elemen kunci pengolahan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan prestasi kerja. Oleh karena itu maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar.

2. Literature Review

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, Rivai Veithzal (2009:1) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum meliputi segisegi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian yang merupakan proses dalam bidang atau fungsi produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Istilah sumber daya manusia ditujukan kepada orang-orang di dalam suatu organisasi dimana manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap organisasi. Gomes (1995:4) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah elemen penting yang harus memiliki, akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketemapilan, dorongan daya dan karya sebagai unsur penggerak dalam pencapaian sasaran dan strategi. Lebih lanjut Gomes (1995:26) mengungkapkan bahwa unsur-unsur sumber daya manusia meliputi: Kemampuan, sikap, nilai-nilai kebutuhan dan karakteristik-karakteristik penduduk. Andil individu sumber daya manusia dalam mengembangkan dan memajukan organisasi adalah diperlukannya sumber daya yang potensial, handal, penuh kemandirian dan profesionalisme kerja yang tinggi dalam menghadapi dinamika kerja yang statis dan dinamis untuk mencapai tujuan organisasi.

Kompetensi bagi setiap individu sumber daya manusia adalah merupakan kemampuan kerja yang dilandasi oleh pengetahuan, keahlian, dan sikap terhadap pekerjaan. Secara teoritis untuk pertama kalinya konsep kompetensi dipopulerkan oleh (Shin 2000:155) yang mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang nampak pada sikap yang sesuai dengan kerja dalam parameter lingkungan organisasi dan memberikan hasil yang diinginkan. Lebih lanjut Endah (2005) menyatakan bahwa model kompetensi yang dikaitkan dengan strategi manajemen sumber daya manusia dimulai pada saat rekrutmen , seleksi, penempatan sampai dengan pengembangan karier pegawai sehingga pengembangan kompetensi tidak merupakan aktivitas yang “ instan” .

Selanjutnya menurut Spencer and Spencer (1993:9-10) terdapat 5 (lima) tipe karakteristik kompetensi, yaitu: (1) Motif, (2) Sifat/Karakter, (3) Konsep Pribadi, (4) Pengetahuan, dan (5) Keahlian. Armstrong (2003:106) berpendapat bahwa seseorang individu yang berkompentensi adalah dapat memahami apa yang perlu dilakukan (seperti berpikir kritis, kemampuan strategis, keterampilan bisnis), mampu menyelesaikan pekerjaan karena adanya dorongan berprestasi dan hubungan antar pribadi yang baik. Pentingnya kompetensi merupakan faktor yang menentukan dimana kompetensi tersebut dilatarbelakangi oleh pendidikan, wawasan, keahlian, rasa percaya diri dalam bidang tugas guna peningkatan proses kerja dan hasil kerja yang memuaskan. Kompetensi dimensinya sangat luas.

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....

Pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Oleh karena itu pengetahuan sangat diperlukan dalam peningkatan sumber daya manusia, atau dalam rangka mengembangkan dan memberdayakan berbagai potensi sumber daya manusia, alam dan keuangan. Menurut Martopo (2004:187) dalam meningkatkan ompetensi individu SDM, pengetahuan sangat berperan penting dalam mempengaruhi tingkat kemampuan penerimaan inovasi, asopsi dan inisiatif dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam suatu organisasi kerja. Karena menjadi tolok ukur dalam meningkatkan kompetensi SDM. Gibson (1994:391) menyatakan bahwa pengertian pengetahuan adalah *“output from process depth understanding the human be according what to be see,hear,spek,attention and thinking able implementedin creation become be usefull”*, artinya pengetahuan adalah hasil dari proses pemahaman manusia menurut apa yang dilihat , didengar, diperbincangkan ,diperhatikan dan dipikirkan yang dapat diwujudkan dalam suatu karya atau hasil cipta yang dapat bermanfaat.

Motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksud (Sedarmayanti 2007:233). Menurut Edward Murray dalam Mangkunegara and Prabu (2000:13) bahwa krakter-istik orang yang memiliki motivasi tinggi adalah (1) Melakukan sesuatu dengan sebaik baiknya, (2) Melakukan sesuatu untuk mencapai kesuksesan, (3) Menyelesaikan tugas dengan usaha dan keterampilan, (4) Berkeinginan menjadi orang terkenal atau menguasai bidang tertentu , (5) Melakukan pekerjaan yang sukar dengan hasil yang memuaskan, (6) Melakukan sesuatu yang sangat berarti , dan (7) Melakukan sesuatu yang lebih baik dari pada orang lain.

3. Method, Data, and Analysis

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah Kuantitatif dengan teknik sensus pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan menurut pangkat/golongan dan jenis kelamin. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil pada Balai Besar Industri hasil Perkebunan Makassar yang berjumlah 91 orang untuk keakuratan penelitian ini maka peneliti akan mengambil seluruh subjek sebagai responden penelitian. Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif untuk menjelaskan karakteristik responden dan selanjutnya untuk menganalisis data kuantitatif menggunakan analisis regresi berganda melalui program SPSS. Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendeskriptifkan atau memberikan gambaran tentang objek yang diteliti, dan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat

seberapa besar pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar dengan menggunakan rumus:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e_1$$

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai
- X1 = Pengetahuan
- X2 = Keterampilan / skill
- X3 = Pengalaman kerja/ Experience
- X4 = Motivasi
- b₀ = Konstanta
- b₁, b₂, b₃, b₄ = Koefisien regresi
- e₁ = Faktor kesalahan

4. Result and Discussion

Tingkat pendidikan memiliki andil dalam mendukung aktivitas sehari-hari dalam meningkatkan kinerja pegawai. Karakteristik responden menurut tingkat pendidikan ditunjukkan di bawah ini:

Tabel 1. Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Responden	
	Frekuwensi (orang)	Persentase (%)
Strata Dua (S2)	17	18
Strata Satu(S1)	53	58,24
Diploma	7	7,96
SLTA	14	15,38
Jumlah	91	100

Sumber. Kepegawaian Balai Besar Industri Hasil Perkebunan

Golongan adalah jenjang tingkat kepangkatan yang dimiliki oleh pegawai berdasarkan masa karier dan pengalaman kerja yang dimilikinya. Karakteristik responden menurut golongan disajikan pada table berikut:

Tabel. 2 Distribusi Responden Menurut Golongan

Golongan	Responden	
	Frekuensi(orang)	Presentase
IV	16	17,58
III	72	79
II	3	3,29
Jumlah	91	100

Sumber. Kepegawaian Balai Besar Industri Hasil Perkebunan

Jabatan adalah posisi atau kedudukan yang dipegang oleh pegawai dalam suatu organisasi atau instansi, baik berupa jabatan struktural ataupun fungsional, berikut ini adalah tabel yang menunjukkan karakteristik responden menurut jabatan:

Tabel. 5 Distribusi Responden Menurut Jabatan

Jabatan	Responden	
	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
Kepala Balai	1	1
Kepala Bidang /Ka.Bag	4	4
Ka.sie	9	10
Staf/Fungsional	78	86
Jumlah	91	100

Sumber. Kepegawaian Balai Besar Industri Hasil Perkebunan

4.1. Equation

Tabel. 6 Ringkasan Hasil Uji Secara Parsial dengan Perhitungan Regresi Berganda

Model Hipotesis	Undestandardize d Coefficients		Beta	t- hitung	Signfkn	Ket
	Beta	Std Error				
1.Constant	-0,923	0,400	-	-2,306	0,024	
Pengetahuan	0,425	0,105	0,339	4.033	0,000	Diterima
Keterampilan	0,334	0,110	0,288	3,026	0,003	Diterima
Pengalaman	0,189	0,187	0,187	2.451	0,017	Diterima
Motivasi	0,295	0,268	0,268	2,730	0,008	Diterima

Sumber: Data diolah 2013

Pada Tabel. 6 menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh sebagai berikut:

1. Probalitas variabel X1 (pengetahuan) adalah $0,000 < 0,05$ berarti pengetahuan memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y);
2. Probabilitas X2 (keterampilan) adalah $0,003 < 0,05$ berarti keterampilan memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y);
3. Probalitas X3 (pengalaman kerja) adalah $0,017 < 0,05$ berarti pengalaman kerja memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y);
4. Probalitas X4 (motivasi) adalah $0,008 < 0,05$ berarti bahwa motivasi memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....

Variabel bebas X yang paling dominan berpengaruh terhadap Y (kinerja pegawai) adalah X1 (Pengetahuan). Besarnya kontribusi masing-masing variabel bebas (X1, X2, X3, dan X4) ditunjukkan pada persamaan regresi berikut ini :

$$Y = -0,923 + 0,425X1 + 0,334X2 + 0,189X3 + 0,295X4$$

Besarnya kontribusi pengetahuan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,425 jika para pegawai mampu meningkatkan pengetahuan dalam bekerja. Besarnya kontribusi keterampilan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,334 jika para pegawai mampu meningkatkan keterampilan dalam bekerja. Besarnya kontribusi pengalaman kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,189 jika para pegawai memiliki pengalaman kerja lebih banyak. Besarnya kontribusi motivasi (X4) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,295 jika motivasi kerja ditingkatkan.

Nilai konstanta sebesar -0,923 memiliki arti jika tidak ada variabel-variabel bebas yaitu pengetahuan (X1), keterampilan (X2), pengalaman kerja (X3) dan motivasi (X4) yang mempengaruhi maka kinerja pegawai pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan menurun sebesar -0,923 (konstanta).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Secara simultan faktor kompetensi antara lain: pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (2) Tingkat pengetahuan terbukti berpengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar.

Dari kesimpulan di atas maka ada beberapa hal yang perlu disarankan dan direkomendasikan kepada Kepala Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar yaitu : (1) Agar pegawai yang berpendidikan rendah untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi melalui pemberian Izin ataupun tugas belajar (Beasiswa rintisan gelar); (2) Agar senantiasa meningkatkan kemampuan pegawai dengan cara memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan baik formal maupun informal agar tingkat pemahaman pegawai akan lebih berdaya guna dan berhasil guna; (3) Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai yang telah bekerja sebaik mungkin dengan memberikan penghargaan yang layak dan imbalan yang sesuai.

Referensi :

- Endah, Setyowaty. 2005. *Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi: Solusi Untuk Meningkatkan Kinerja Publik*. Brawijaya.ac.id.
- Gibson, Ivancevich. 1994. *Organisasi Dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga.

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....

- Gomes, Faustino C. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset, Erlangga.
- Mangkunegara, A. P., and A. Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Martopo, A. 2004. *Peningkatan Kompetensi Menuju SDM Berkualitas*. Bandung: Penerbit Tarsito.
- Rivai Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. edited by PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sedarmayanti, P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Shin, Shun. 2000. *The Education Is Very Important for Us*.
- Spencer, M. Lyle, and M. Signe Spencer. 1993. *Competence at Work Models For Superior Performance*. New York: John Wiley & Son. Inc.