

Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Ajmal As'ad

Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Property Area IV Makassar. Pengumpulan data melalui survei, wawancara, kuesioner dan dokumentasi dari sumber data primer serta sekunder. Populasi berjumlah 50 karyawan dengan metode analisis deskriptif, uji validitas dan reabilitas serta analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Property Area IV Makassar. Variabel motivasi yang mempunyai pengaruh paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Telkom Property Area IV Makassar.

Kata Kunci: *Motivasi, Kompetensi, Produktivitas Kerja*

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation and competence on employee performance at PT. Telkom Property Area IV Makassar. Data Collection through surveys, interviews, questionnaire and documentation from primary and secondary sources. The population is 50 employees with descriptive analysis method, validity and reliability test and multiple regression analysis. The results showed that motivation and competence had a positive and significant effect on employee performance at PT. Telkom Property Area IV Makassar. The motivation variable that has the most dominant influence in improving employee performance at PT. Telkom Property Area IV Makassar.

Keywords: *Motivation, Competence, Work Productivity.*

Copyright (c) 2020 Ajmal As'ad

✉ Corresponding author :

Email Address : ajmalasad@umi.ac.id

PENDAHULUAN

Motivasi dan kompetensi sangat dibutuhkan di dalam membangun dan mengembangkan tugas-tugas yang dipercayakan setiap karyawan. Hal ini terkait dengan persoalan kualitas kerja, sebab motivasi dan kompetensi menjadi pendorong semangat kerja bagi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu kedua komponen di atas sangat berpengaruh dalam menghasilkan kinerja yang baik. Apabila motivasi dan kompetensi baik, maka kinerja yang akan dihasilkan akan menjadi baik. Walaupun dalam kenyataannya, setiap orang atau setiap karyawan mempunyai kompetensi yang berbeda-beda, sebab

kompetensi sifatnya individu (personal), sehingga boleh jadi setiap karyawan akan memiliki hasil kerja yang berbeda-beda, tergantung dari kompetensi yang dimiliki.

Jika demikian halnya, motivasi dan kompetensi setiap karyawan menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan, seperti halnya para karyawan dalam lingkungan perusahaan Telkom Property Area IV Makassar yang selama ini mempekerjakan karyawan, terutama dalam memberikan layanan masyarakat pengguna. Oleh karena itu, pilihan terbaik bagi perusahaan adalah memberikan motivasi dan kompetensi karyawan.

Pegawai atau karyawan yang mempunyai motivasi dan kompetensi yang tinggi, setidak-tidaknya akan merasakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan memberikan manfaat dan nilai tambah, mampu memenuhi kebutuhannya, memberi kesempatan untuk berinteraksi dan mengambil keputusan, memberikan penghargaan serta kesempatan untuk mengembangkan potensi dirinya. Karena bagaimanapun tingkat motivasi dan kompetensi karyawan terhadap keinginan dan harapan perusahaan akan mencerminkan kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Banyak penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, terkait dengan motivasi dan kompetensi, seperti penelitian yang dilakukan oleh Ridwan K (2012) yang mengemukakan bahwa motivasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kualitas kerja. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2003) bahwa kompetensi dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Terkait kedua hasil penelitian tersebut, maka lebih lanjut Matias (2001) untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja perlu diperhatikan karakteristik dasar seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Demikian pula pandangan Jackson (2001) yang mengemukakan bahwa secara konseptual, pendidikan kompetensi pada analisis kinerja yang terdiri dari tiga unsur yaitu : pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills) dan kecakapan (abilities).

Faktor-faktor yang dikemukakan tersebut, mempengaruhi motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian perhatian terhadap kedua hal tersebut, menjadi prioritas utama perusahaan. Maka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, setiap karyawan, motivasi dan kompetensi merupakan patron atau cerminan untuk meraih kinerja yang baik.

METODOLOGI

Penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan Telkom Property Area IV Makassar. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yakni observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Data yang digunakan dari data primer dan sekunder yang bersumber dari PT. Telkom Property Area IV Makassar dengan responden sebanyak 50 Karyawan. Metode analisis yang digunakan yakni: analisis deskriptif, uji validitas dan reabilitas dan analisis regresi linier berganda dengan rumus:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + E$$

dimana:

Y	=	Kinerja
b ₀	=	Konstanta
X ₁	=	Motivasi
X ₂	=	Kompetensi

E = Error = Faktor kesalahan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor tiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan valid, dengan nilai corrected item total correlation positif di atas angka r_{tabel} . Adapun uji validitas dari setiap variabel penelitian akan dijelaskan berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Masing-masing Konstruk

Instrumen	r_{hitung}	$r_{tabel} (n=63)$	Keterangan
X1.1	0,859	0,254	valid
X1.2	0,950	0,254	valid
X1.3	0,941	0,254	valid
X1.4	0,859	0,254	valid
X1.5	0,950	0,254	valid
X1.6	0,941	0,254	valid
X1.7	0,926	0,254	valid
X1.8	0,926	0,254	valid
X1.9	0,859	0,254	valid
X1.10	0,950	0,254	valid
X2.1	0,861	0,254	valid
X2.2	0,929	0,254	valid
X2.3	0,877	0,254	valid
X2.4	0,861	0,254	valid
X2.5	0,929	0,254	valid
X2.6	0,861	0,254	valid
X2.7	0,929	0,254	valid
X2.8	0,929	0,254	valid
X2.9	0,861	0,254	valid
X2.10	0,929	0,254	valid
Y1	0,601	0,254	valid
Y2	0,669	0,254	valid
Y3	0,642	0,254	valid
Y4	0,827	0,254	valid
Y5	0,829	0,254	valid
Y6	0,785	0,254	valid
Y7	0,707	0,254	valid
Y8	0,910	0,254	valid
Y9	0,888	0,254	valid
Y10	0,910	0,254	valid

Berdasarkan hasil yang terlihat pada tabel 1, maka terlihat bahwa nilai r_{hitung} > nilai r_{tabel} untuk $n = 63$ pada taraf 0,05 diperoleh $r_{tabel} = 0,254$. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan pada kuisisioner adalah valid dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan pada kuisisioner adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil uji validitas instrumen dari variabel motivasi pada karyawan PT. Telkom Property Makassar diperoleh nilai Corrected Item Total Correlation (rhitung) antara 0,859 – 0,950 atau rhitung > rtabel 0,254. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (sahih) atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner dari variabel motivasi tersebut. Hasil uji validitas instrumen dari variabel kompetensi pada Karyawan PT. Telkom Property Makassar diperoleh nilai Corrected Item Total Correlation (rhitung) antara 0,861 – 0,929 atau rhitung > rtabel 0,254. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (sahih) atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner dari variabel kompetensi tersebut. Hasil uji validitas instrumen dari variabel kinerja pegawai diperoleh nilai Corrected Item Total Correlation (rhitung) antara 0,601 – 0,901 atau rhitung > rtabel 0,254. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (sahih) atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner dari variabel kompetensi tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Adapun uji reliabilitas dari setiap variabel penelitian dapat dilihat tabel 2. Sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Masing-masing Konstruk

Instrumen	Alpha Cronbach	r _{tabel} (n=63)	Keterangan
X1.1	0,977	0,254	reliabel
X1.2	0,974	0,254	reliabel
X1.3	0,976	0,254	reliabel
X1.4	0,979	0,254	reliabel
X1.5	0,974	0,254	reliabel
X1.6	0,976	0,254	reliabel
X1.7	0,975	0,254	reliabel
X1.8	0,975	0,254	reliabel
X1.9	0,979	0,254	reliabel
X1.10	0,974	0,254	reliabel
X2.1	0,976	0,254	reliabel
X2.2	0,974	0,254	reliabel
X2.3	0,977	0,254	reliabel
X2.4	0,976	0,254	reliabel
X2.5	0,974	0,254	reliabel
X2.6	0,976	0,254	reliabel
X2.7	0,974	0,254	reliabel
X2.8	0,974	0,254	reliabel
X2.9	0,976	0,254	reliabel
X2.10	0,974	0,254	reliabel
Y1	0,890	0,254	reliabel
Y2	0,886	0,254	reliabel
Y3	0,891	0,254	reliabel
Y4	0,854	0,254	reliabel
Y5	0,857	0,254	reliabel
Y6	0,868	0,254	reliabel
Y7	0,864	0,254	reliabel
Y8	0,838	0,254	reliabel
Y9	0,844	0,254	reliabel
Y10	0,838	0,254	reliabel

Berdasarkan data pada tabel 2, diperoleh nilai Cronbach's alpha (r-hitung) dari 30 item pernyataan berada antara 0,844 sampai 0,979, dimana nilai r-hitung > nilai rtabel 0,254. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel atau dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga terjamin konsistensinya dalam mengukur pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Property Area IV Makassar.

Pengaruh variabel bebas yaitu motivasi dan kompetensi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) diketahui melalui hasil analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program "SPSS for Windows, sehingga dapat dilakukan rekapitulasi data seperti pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Uraian	Koefisien B	Standardized Coefficients Beta	($t_{hitung} : t_{tabel}$) df2=60;α0,05	Sig.
Konstanta	.709			.000
X ₁	.509	.604	3,743 > 2,000	.000
X ₂	.298	.337	2,090 > 2,000	.041
R		0,931		
R _{square} (R ²)		0,867		
F _{hitung}		195,702		
F _{tabel}		3,15		
Sig		0,000		
N		63		

Data pada tabel 3, menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kompetensi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Property Area IV Makassar. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil Uji-F tersebut diperoleh nilai Fhitung sebesar 195,702. Sedangkan Ftabel pada selang kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan (0,05; df1=2; df2=60) diperoleh 3,15. Hal ini berarti nilai Fhitung > nilai Ftabel atau 195,702 > 3,15 dengan nilai probabilitasnya sebesar 0,000 < nilai α 0,05 di tingkat kepercayaan 95%. Dengan demikian, hipotesis pertama dari penelitian ini diterima yang menyatakan bahwa variabel motivasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Property Area IV Makassar. Hasil pengujian determinasi pada tabel 3, menunjukkan koefisien determinasi (R²) dari penelitian ini diperoleh sebesar 0,867. Hal ini menunjukkan, bahwa 86,7% variabel motivasi (X₁) dan kompetensi (X₂) secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja pegawai pada PT. Telkom Property Area IV Makassar. Sedangkan sisanya sebesar 13,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Hasil pengujian secara parsial pada tabel 3, menunjukkan bahwa secara individu variabel motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Property Area IV Makassar. Hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung > t-tabel yakni 2,000 diperoleh dari df1=2; df2=60; α 0,05 dan juga dapat diketahui melalui tingkat signifikansinya dimana pada kolom sig./probabilitas pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi < 0,05 yaitu variabel motivasi dengan thitung 3,743 > 2,000 atau signifikansi 0,000 < 0,05, dan kompetensi

dengan thitung $2,090 > 2,000$ atau signifikansi $0,041 < 0,05$. Dari kedua variabel bebas tersebut, yang memberikan pengaruh paling dominan adalah variabel motivasi. Dengan demikian, hipotesis kedua ditolak yang menyatakan kompetensi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai ternyata motivasi yang memberikan pengaruh dominan.

Selanjutnya dapat pula diketahui hasil persamaan regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,709 + 0,509X_1 + 0,298X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut di atas, maka dapat diinterpretasi sebagai berikut :

1. Konstanta (b_0) = 0,709, yang menunjukkan bahwa jika tidak dilakukan upaya peningkatan terhadap motivasi, dan kompetensi, maka kinerja pegawai akan konstan yang jika dianggakan adalah 0,709.
2. $b_1 = 0,509$, yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Property Area IV Makassar. Hal ini dapat berarti bila motivasi ditingkatkan akan mengakibatkan kinerja pegawai juga meningkat. Besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai dapat diketahui melalui angka beta atau standardized coefficient yaitu 0,604 atau 60,4 persen.
3. $b_2 = 0,298$, yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Property Area IV Makassar. Hal ini berarti bila kompetensi pegawai meningkat, maka kinerja juga akan meningkat. Besarnya pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai dapat diketahui melalui angka beta atau Standardized coefficient yaitu 0,337 atau 33,7 persen.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa dari kedua variabel yang signifikan tersebut, ternyata variabel motivasi yang mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Telkom Property Area IV Makassar, karena diperoleh angka beta atau standardized coefficient yang lebih besar dari variabel lainnya. Dengan demikian, hipotesis, hipotesis kedua penelitian ini ditolak karena ternyata motivasi yang mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri pegawai mencapai prestasi yang setinggi mungkin dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pegawai dalam meningkatkan kinerja. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Property Area IV Makassar. Hal ini berarti terdapat hubungan yang searah antara motivasi dengan kinerja pegawai dalam arti jika terjadi peningkatan motivasi maka kinerja juga cenderung akan meningkat.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi adalah spesifikasi dari pengetahuan, keterampilan maupun sikap yang dimiliki pegawai serta penerapan di dalam pelaksanaan tugas profesinya. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Property Area IV Makassar. Hal ini berarti terdapat hubungan yang searah antara kompetensi dengan kinerja pegawai dalam arti jika terjadi peningkatan kompetensi maka kinerja pegawai juga cenderung akan meningkat. Pengaruh signifikan dari kompetensi sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya, yakni : (a) pemahaman wawasan atau landasan kependidikan; (b) pemahaman terhadap evaluasi pegawai; (c) menjadi teladan; (d) penguasaan pekerjaan; (e) memiliki kepribadian yang baik dan berakhlak mulia; (f) menjadi teladan bagi masyarakat mampu berkomunikasi secara lisan dan tulisan, bergaul secara santun dalam masyarakat, menguasai pekerjaan yang ada dalam tanggung jawabnya dan penerapan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari. Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi merupakan faktor penting dan menempati urutan kedua dalam peningkatan kinerja pegawai pada PT. Telkom Property Area IV Makassar. Oleh karena itu, kompetensi perlu ditingkatkan terutama pada indikator yang membentuknya kinerja pegawai di masa yang akan datang. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Property Area IV Makassar yang berarti semakin meningkat kompetensi maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Penelitian ini juga membuktikan penelitian yang dilakukan M. Ridwan (2009), bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai..

SIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial variabel motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Telkom Property Area IV Makassar. Hasil analisis kedua variabel bebas yang diteliti, ternyata variabel motivasi yang mempunyai pengaruh paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Telkom Property Area IV Makassar sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan faktor paling penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Referensi

- As' ad, A. (2018). Pengaruh Perencanaan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 165-182.
- Byars, Llyod. L and W. Rue, 1994. *Human Resource and Personal Management*, Richard D. Irwin Bhionis : USA.
- Byars, Llyod. L and W. Rue, 1974. *Human Resource and Personal Management*, Richard D. Irwin Bhionis : USA.
- David McClelland, 1973. *Testing for Competence Rather for Intelligence*, Harvard University, USA.
- Evayanti, 2002. *Penempatan SDM dalam Tinjauan Kualitas Pendidikan*, Penerbit Harvarindo, Jakarta.
- Kkurtz Herbergeon, 2003. *Performance Appraisal Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Edisi Kedua Rajawali Pers, Jakarta.
- Ismail, 2008. *Analisis Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan*

- Perwakilan Rakyat Daerah Kota Makassar. Tesis pada Program Pasca Sarjana Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Muliana, 2004. Analisis Faktor Kompetensi, Motivasi dan Kualitas Sumber Daya Manusia pada Sekretariat Kota Makassar di Makassar.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2006. Evaluasi Kinerja SDM. PT. Retika Aditama Bandung.
- Mangkunegara, 2006. Theory of Motivation in Human Resource Management.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 1998. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-2. Rineka Cipta, Jakarta.
- Palan. R, 2007. Competency Managemen Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi. Penerjemah : Octa Media Jalal, Penerbit PPM, Jakarta.
- Purwanto, Iwan, 2006. Manajemen Strategi. CV. Irama Widya, Bandung.
- Robbins, 1996. Perilaku Organisasi Aktif Bahasa. Hadyama Pujaatmaka, PT. Prehalindo, Jakarta.
- Rival, Veithzal, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Syarief Rusli, 1994. Teknik Manajemen Latihan dan Pembinaan. Penerbit Angkasa, Bandung.
- Sarwoto, Drs, 1979. Dasar-Dasar Organisasi Managemen. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Suhadi, E., Mujahidin, E., Bahrudin, E., & Tafsir, A. (2014). Pengembangan Motivasi dan Kompetensi Guru dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran di Madrasah. Ta'dibuna: Jurnal Pendidikan Islam, 3(1), 42-60.
- Timple Dale, 1999. Seni Manajemen Sumber Daya Manusia "Kinerja", PT. Flex Media Komputindo, Jakarta.
- Tim Peneliti BKN, 2003. Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Pegawai Negeri Sipil, Jakarta Publitbang BKN.
- Veithzal Rivai, A. A. Anwar, 2005. Perilaku dan Kinerja Organisasi. PT. Retika Aditama, Bandung.
- Veithzal Rivai, dkk, 2011, Ed.2. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori dan Praktek. Penerbit Pers. Rajawali, Jakarta.
- Veithzal Rivai, 2004. Performance Appraisal. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Veithzal Rivai, Ella Jamrani Sogala, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi Ketiga Rajawali Pers, Jakarta.
- Winardi, J. 2001. Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen. Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.
- Wardoyo, Darmin, 2005. Tingkat Pendidikan Implementasi Dunia Kerja. Penerbit Salenda Empat, Jakarta.