

Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan (DIKBUD) Kota Bima

Nurfaidah^{1*}, Muhlis²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima, Indonesia

Email: Ighamey27@gmail.com ^{1*}

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (DIKBUD) Kota Bima. populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (DIKBUD) Kota Bima sejumlah 62 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah 53 orang Pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan tehnik sampling yaitu sampel jenuh. Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi, Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (DIKBUD) Kota Bima. Dengan nilai R² sebesar 72,1 %.

Keyword: Kompetensi, Motivasi, Produktifitas

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan tergantung keberadaan sumber daya manusianya. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat bekerja sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan adalah orang yang bekerja di suatu perusahaan atau lembaga dan di gaji dengan uang. Atau karyawan dapat diartikan juga

sebagai orang yang bertugas sebagai pekerja pada suatu perusahaan atau lembaga untuk melakukan operasional tempat kerjanya dengan balas jasa berupa uang.

Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai barulah dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Robbins (2017), mengemukakan kompetensi adalah “suatu kemampuan atau kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu

pekerjaan, dimana kemampuan tersebut ditentukan oleh faktor intelektual dan fisik”.

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerjanya (Simanjuntak, 2019).

Selain kompetensi, motivasi juga merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan sepenuhnya oleh perusahaan, karena motivasi juga merupakan faktor yang dominan dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Flipppo (dalam Hasibuan 2013), menyebutkan bahwa motivasi adalah “suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”. Motivasi sangat penting bagi instansi atau organisasi karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap orang mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi guna mempertahankan usaha. Dengan kata lain, motivasi adalah proses manajemen untuk mempengaruhi tingkah laku manusia untuk mencapai tujuan tertentu.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (DIKBUD) Kota Bima merupakan salah satu Instansi pemerintahan yang dominasi pegawai professional sangat kuat, dan secara umum sikap mereka dalam pelaksanaan tugas merupakan cerminan norma-norma dan aturan-aturan kode etik profesinya. Untuk mejadi profesional dalam menjalankan tugas pegawai tingkat kompetensi intelektual dan motivasi kerja adalah yang di pandang sangat berpengaruh untuk mencapai produktivitas pegawai.

Berdasarkan pengamatan penulis masih ditemukan beberapa permasalahan yang berhubungan dengan produktivitas yang masih kurang diantaranya, dalam melakukan pekerjaan masih terlihat adanya beberapa pegawai sering melimpahkan tugas atau pekerjaanya kepada pegawai lain yang lebih memiliki keterampilan sehingga butuh waktu lama untuk menyelesaikan tugas tersebut. Kondisi ini berdampak pada lebih lamanya waktu penyelesaian tugas tanggung jawab. Selain itu, pegawai kurang cepat atau sigap dalam bekerja karena selalu menunggu perintah atasan, begitupun waktu yang tersedia atau jam kerja masih kurang dimanfaatkan oleh sebagian pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kurangnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan tugas seperti bekerja dengan penuh ketekunan jika

diawasi oleh pimpinan. Masih rendahnya kemampuan pada pegawai dalam mengoperasikan teknologi moderen seperti komputer. Masih rendahnya motivasi yang dimiliki oleh sebagian pegawai, hal ini dapat dilihat dari pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara mengulur waktu penyelesaiannya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dilakukan suatu penelitian yang memfokuskan pada Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (DIKBUD) Kota Bima.

Tinjauan Pustaka

1. Kompetensi

Pengertian kompetensi Menurut Thoha (2018) adalah salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman.

kompetensi menurut Spence Jr. dalam Ruky (2017) karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup aman dalam diri manusia.

Mangkunegara (2019), mengemukakan bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang

membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

2. Indikator Kompetensi

Menurut Thoha (2018) Variabel ini dapat diukur dengan indikator- indikator sebagai berikut :

- a. Penalaran deduktif yaitu Kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument.
- b. Penalaran induktif yaitu Kemampuan mengenali suatu urutan logis dan menilai dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah.
- c. Visualisasi ruang yaitu Kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisi dalam ruang dirubah.

3. Motivasi

Pengertian Motivasi kerja menurut Terry (2017) merupakan proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan.

Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 2019).

Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan

penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif (Mangkunegara, 2018).

4. Indikator Motivasi

Menurut Saputro (2019) Variabel ini dapat diukur dengan indikator- indikator sebagai berikut:

- a. Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan di hargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
- b. Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, di mana karyawan tersebut akan menggerakkan serta kecakapannya, kemampuan, dan potensinya.
- c. Sosial ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis.

5. Produktivitas

Pengertian produktivitas kerja Menurut Sedarmayanti (2017) merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan “mutu kehidupan hari ini harus

lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini”. Sikapsikap mental yang produktif antara lain menyangkut sikap motivatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, professional, dan berjiwa kejuangan (Sedarmayanti, 2019). Menurut Siagian (2016), dikatakan bahwa "Ditinjau dari segi keprilakuan, kepribadian seseorang sering menempatkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berfikir dan cara bertindak berbagai hal yang mempengaruhi kepribadian seseorang/organisasional yang tercermin dalam perilakunya yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kinerjanya.

6. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) Variabel ini dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Jumlah hasil kerja yaitu berapa banyak pekerjaan karyawan tersebut yang mampu di capai setiap harinya.
- b. Kualitas hasil kerja yaitu pencapaian kinerja yang berkualitas dengan melihat hasil kerja yang tekun dan giat.
- c. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yaitu berapa lama waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan yang berkualitas.

METODE

Jenis penelitian adalah penelitian asosiatif, untuk menggambarkan atau

melukiskan secara sistimatis dan akurat mengenai pengaruh antara Kompetensi dan Motivasi terhadap Produktivitas (Sugiyono, 2009). Penelitian ini dilakukan pada dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bima yang beralamat di Kelurahan Rabangodu Utara, Raba, Kota Bima, Nusa Tenggara Barat. 84115. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (DIKBUD) Kota Bima yang berjumlah 62 orang, 53 orang Pegawai PNS, 3 orang honorer k-2, 4 orang tenaga Honorer, 2 orang tenaga sukarela.

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan sampel jenuh, yaitu semua jumlah populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2009). Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling. Metode penentuan sampel dilakukan secara purposive sampling. Pertimbangan peneliti menggunakan purposive sampling adalah (1). Untuk memudahkan peneliti dalam proses pengambilan sampel dan (2). Peneliti hanya meneliti pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah 53 orang Pegawai.

Instrument yang digunakan adalah kuesioner yang dibagikan pada responden dengan menggunakan metode scoring dengan pemberian bobot sebagai berikut: (1)

Jawaban sangat setuju diberi bobot 5, (2) Jawaban setuju diberi bobot 4, (3) Jawaban kurang setuju diberi bobot 3, (4) Jawaban tidak setuju diberi bobot 2, (5) Jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1. Teknik Pengumpulan adalah : obsevasi, wawancara, studi pustaka,dan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Sugiyono, 2017). Kriteria untuk menentukan validitas atau tidaknya item tersebut adalah: Jika, $r_{xy} < 0,3$ tidak valid, $r_{xy} \geq 0,3$ valid.

Tabel 1. Hasil uji validitas Kompetensi (X1)

No	<i>r-hitung</i>	<i>r-tabel</i>	Ketrangan
1	0.842	0,300	Valid
2	0.925	0,300	Valid
3	0.859	0,300	Valid

Tabel 2. Hasil uji validitas Motivasi (X2)

No	<i>r-hitung</i>	<i>r-tabel</i>	Ketrangan
1	0.892	0,300	Valid
2	0.888	0,300	Valid
3	0.888	0,300	Valid

Tabel 3. Hasil uji validitas Produktivitas (Y)

No	<i>r-hitung</i>	<i>r-tabel</i>	Ketrangan
1	0. 551	0,300	Valid
2	0. 765	0,300	Valid
3	0. 718	0,300	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa item pernyataan memiliki nilai korelasi *r-hitung* yang lebih besar dari pada *r-tabel* Dengan demikian butir soal tersebut

dinyatakan valid/sah sehingga dapat dipergunakan untuk penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Instrumen dapat dikatakan andal (*reliabel*) apabila memiliki koefisien keandalan (*reliabilitas*) sebesar 0,6 atau lebih, bila alpha lebih kecil dari 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel (Sugiyono, 2009).

Tabel 4. Hasil uji reabilitas Kompetensi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,845	3

Tabel 5. Hasil uji reabilitas Motivasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,848	3

Tabel 6. Hasil uji reabilitas Produktivitas (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,868	3

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Variabel	Koefisien	t-hitung	Sig.
Konstanta	1,997	1,783	,081
Kompetensi (X1)	,850	11,322	,000
Motivasi (X2)	-,015	-,239	,812

Maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,997 + 0,850 X1 - 0,015 X2$$

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda di adalah sebagai berikut:

a. Konstanta a = 1,997

Menunjukkan bahwa besarnya tingkat semangat kerja sebelum dipengaruhi oleh Kompetensi dan Motivasi atau sama dengan saat Kompetensi dan Motivasi bernilai 0, maka masih tetap ada sebesar 1,997 satuan.

b. Koefisien b1 = 0,850

Menunjukkan bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap Produktivitas. Jika Kompetensi turun sebesar satu satuan, sedangkan variabel bebas lain konstan maka Produktivitas akan naik sebesar 0,850 satuan.

c. Koefisien b2 = -0,015

Menunjukkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh negatif terhadap Produktivitas. Jika Motivasi naik sebesar satu satuan, sedangkan variabel bebas lain konstan maka produktivitas akan turun sebesar -0,015 satuan.

4. Koefisien Korelasi Linear Sederhana

Tabel 8. Koefisien Korelasi Linear Sederhana

Model Summary ^b			
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,371 ^a	,153	,025

Df a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil olahan data SPSS di atas diketahui bahwa besarnya hubungan antara Kompetensi dan Motivasi (secara simultan) terhadap Produktivitas yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah sebesar 0,855 seperti tertera pada tabel R di

atas, berarti tingkat keeratan hubungannya ada pada tingkatan yang kuat.

Tabel 9. Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

5. Koefisien Determinasi

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut sebagai koefisien determinasi atau biasa disebut koefisien penentu, koefisien ini berguna untuk mengetahui besarnya kontribusi pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Produktivitas. Berdasarkan pada tabel di atas pada halaman sebelumnya diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,721 atau berpengaruh sebesar 72,1% sedangkan 26,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar Kompetensi dan Motivasi.

6. Uji Signifikansi (Uji t)

Tabel 10. Hasil Uji Signifikansi Parsial (uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1,997	1,120			1,783	,081
X1	,850	,075	,860		11,322	,000
(X2)	-,015	,064	-,018		-,239	,812

a. Dependent Variable: Y

Hasil dari output SPSS tersebut di atas kemudian dibandingkan dengan nilai t-tabel yang dapat dilihat pada tabel t dengan derajat bebas (dk)=N – K dimana N adalah

jumlah sampel penelitian dan K adalah jumlah variabel (bebas dan terikat) maka (dk) = 53 – 3 = 50, pengujian dua arah pada $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$. Sehingga diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.675.

Hasil statistik uji t untuk variabel Kompetensi (X1) diperoleh nilai thitung sebesar 11,322 dengan nilai ttabel sebesar 1.675 (11,322>1,675) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05), maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Tidak ada pengaruh signifikan Kompetensi terhadap produktivitas Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (DIKBUD) Kota Bima” Ditolak. Dengan kata lain, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (DIKBUD) Kota Bima.

Sedangkan untuk variabel Motivasi (X1) diperoleh nilai thitung sebesar -0,239 dengan nilai ttabel sebesar 1.675 (-0,239<1,675) dengan nilai signifikansi sebesar 0,812 lebih besar dari 0,05 (0,812>0,05), maka H0 yang menyatakan bahwa “Tidak ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap produktivitas Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (DIKBUD) Kota Bima” Diterima. Dengan kata lain, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Pegawai

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (DIKBUD) Kota Bima.

7. Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	134,979	2	67,490	68,104	,000 ^b
Residual	49,549	50	,991		
Total	184,528	52			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil olahan data SPSS tabel ANOVA^a di atas, diperoleh nilai f-hitung sebesar $68,104 > f\text{-tabel } 2.79$ dan nilai p value (sig.) $0.000 < \alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa Kompetensi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas (Ha diterima).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (DIKBUD) Kota Bima.
2. Motivasi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (DIKBUD) Kota Bima.
3. Kompetensi dan Motivasi tidak berpengaruh secara simultan dan

signifikan terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (DIKBUD) Kota Bima.

DAFTAR PUSTAKA

- Firman Eksan (2020), Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Astra International Daihatsu, Tbk. Jurnal Ekonomi dan Industri Krisnadwipayana Vol 21 No 2.
- Hasibuan, (2017) Manajemen sumber daya manusia – Edisirevisi. Jakarta : bumi Aksara.
- Handoko, 2019. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Yogyakarta: Balai Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Huselid, dan Ulrich (dalam Mulyadi, 2018) Manajemen sumber daya manusia. Gadjah mada university press. Jakarta.
- Mangkunegara, 2018. Evaluasi Kinerja Sumber Daya. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, 2019, Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : RefikaAditama, Bandung.
- Mulyadi, (2010). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Galamedia Bandung Perkasa. Jurnal manajemen dan sistem informasi. Vol. 9. No. 2.
- Nuryanto (2017), Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Satui. Administraus – Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen Vol 1.
- Robbins (2017), Manajemen SDM – Edisi revisi. Jakarta: bumi Aksara.

- Saputro (2019) Fungsi-fungsi manajemen. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Sedarmayanti (2017), Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. (2019). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan ketiga. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Setyo P, Nanang, Bambang Wahyudi dan Sri Sundari (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Personel di Dinas Perawatan Personel TNI Angkatan Udara. Jurnal Strategi Pertahanan Udara Vol 5 No 1.
- Sintya Ayu Novitasari (2018), Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Sayangan di Desa Kalibara Wetan Kabupaten Banyuwangi. Repositori Universitas Jember.