

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN,
PENDAPATAN, DAN ASET DAERAH KABUPATEN
NIAS SELATAN**

Dian Kasih Bago
Universitas Nias Raya

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis kuantitatif bersifat kausal. Sumber data adalah dari pegawai, dengan populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 57 orang. Teknik pengumpulan data adalah instrument penelitian atau angket. Metode analisis data yang digunakan adalah analisi regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan dengan nilai $F_{hitung} 148.008 > F_{tabel}$ sebesar 3.721. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan.

Kata Kunci: *Kompetensi; motivasi kerja; kinerja pegawai*

ABSTRACT

The type of research used is a quantitative type of causal nature. The data source was from employees, with the population and sample in the study being 57 people. Data collection techniques are research instruments or questionnaires. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results of this study showed that competence and work motivation simultaneously had a significant effect on the performance of employees in the Office of the South Nias District Financial, Revenue, and Asset Management Agency with a value of $F_{hitung} 14 F_{tabel} 3,721$. This research can be concluded that competence and work motivation have a significant effect on the performance of employees in the Office of the Financial, Revenue, and Asset Management Agency of South Nias Regency.

Keywords: *Competence; Motivation; Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi baik lembaga swasta maupun instansi pemerintahan pasti mempunyai tujuan. Tujuan dari organisasi bermacam-macam seperti merealisasikan keinginan dan cita-cita bersama anggota organisasi dan serta hasil akhir yang diinginkan diwaktu yang akan datang. Suksesnya organisasi dapat diperoleh apabila suatu kegiatan organisasi dapat diselesaikan oleh para pegawai dengan baik. Dalam melaksanakan pekerjaan pegawai perlu efektif dan efisien dalam bekerja. Organisasi mewujudkan tujuannya hal ini dipengaruhi oleh jumlah pegawai. Pertumbuhan ekonomi serta perilaku organisasi, jika melihat perkembangan didalam suatu organisasi bahwa peranan pegawai sangat dominan mewarnai tingkat keberhasilan organisasi itu sendiri.

Sumber daya manusia sebagai salah satu elemen utama dari organisasi merupakan hal yang sangat penting karena faktor manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia tidak saja membantu organisasi dalam mencapai tujuannya tetapi juga membantu menentukan apa yang benar-benar dapat dicapai dengan sumber daya yang tersedia. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) saat ini merupakan suatu keharusan dan bukan lagi merupakan suatu pilihan apabila organisasi ingin berkembang. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik adalah sebagai modal agar dapat bersaing dengan organisasi lain yang lebih maju. Sumber daya manusia yang didasarkan atas kompetensi akan meningkatkan kemampuan dan membangun karakter sumber daya manusia yang bersangkutan, hal ini dapat dipahami karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka sumber daya manusia yang bersangkutan akan memiliki kapasitas kerja yang maksimal,

Kompetensi sebagai sifat dasar yang dimiliki atau bagian dari katakarakteristik yang

melekat pada seseorang serta perilaku yang dapat yang dapat dijadikan dorongan keinginan berusaha pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan yang efektif dan menghasilkan prestasi. Masalah utama yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada saat ini beberapa diantaranya adalah masalah dalam manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan kompetensi sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia untuk meraih keunggulan kompetitif, serta manajemen sumber daya manusia untuk menghadapi pembangunan nasional bangsa, yang saat ini bisa dilaksanakan oleh seluruh pegawai yang bekerjasama dengan masyarakat. Kompetensi menjadi salah satu faktor penunjang keberhasilan dari pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat. Kompetensi yang nantinya berguna untuk pelayanan sehingga meningkatkan tingkat kinerja instansi maka agar pegawai dapat selalu ingin meningkatkan kompetensinya perlu adanya motivasi.

Motivasi kerja sebagai dorongan tersendiri untuk semakin semangat dalam upaya pencarian dan pertolongan. Motivasi tersebut bisa didapat dari berbagai faktor, baik faktor internal diri petugas maupun eksternal. Tujuan yang berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Semakin tepat usaha pemberian motivasi, kinerja semakin tinggi, hasil menguntungkan kedua belah pihak baik organisasi maupun karyawan. Motivasi kerja pegawai yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi organisasi dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi. Dengan adanya motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Kinerja pegawai sebagai salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Implementasi kinerja dilakukan oleh SDM yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Oleh karena itu, kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting

dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja pegawai tentunya dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kompetensi, motivasi. Salah satu yang menjadi pertimbangan kinerja pegawai adalah kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang sesuai. Kinerja dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon pegawai terhadap ukuran kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kinerja, proses pemberdayaan, dan pembinaan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup keterampilan, kemampuan dan pengetahuan.

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang dilakukan oleh penulis di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, dan Aset Daerah Nias Selatan bahwa kinerja pegawai menurun, akibat permasalahan yang terjadi pada kompetensi dan motivasi kerja. Dalam hal ini kualitas kerja pegawai kurang maksimal karena kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan selalu bergantung kepada rekan kerja, kurangnya minat pegawai dalam melakukan aktivitas kerja yang sudah dibebankan kepadanya, masih ada pegawai yang kurang kesepahaman yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Kemudian, kuantitas kerja menurun karena pelaksanaan tugas di kantor masih terjadi ketidaksesuaian pada kewajiban pegawai. Tanggungjawab kerja pegawai yang kurang tepat waktu dalam menyelesaikannya, karena faktor pegawai yang masih ada datang terlambat ke kantor.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merasa perlu mengadakan penelitian ilmiah yakni mengenai **“Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif bersifat asosiatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan sebanyak 57 orang.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dapat diperoleh melalui menyebarkan kuesioner kepada pegawai di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Dan selanjutnya alat yang digunakan dalam pengujian instrumen penelitian ini adalah menggunakan rumus *product moment*.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian terdapat nilai model regresi sehingga dapat dilihat di bawah ini.

$$Y = 23,158 + 0,301X_1 + 0,692X_2$$

Inteprestasi hasil persamaan regresi linier berganda dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (b_0) = 23,158 menunjukkan nilai kinerja pegawai ketika nilai kompetensi dan motivasi kerja sama dengan nol maka, kinerja pegawai memiliki nilai 23,158% artinya kinerja pegawai mampu dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi kerja.
2. Koefisien regresi kompetensi (X) = 0,301 menunjukkan nilai kompetensi ketika naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,301%. Hal ini menunjukkan bahwa peran dari variabel bebas kompetensi sangatlah penting bagi kinerja pegawai.

3. Koefisien regresi motivasi kerja (X) = 0,692 menunjukkan nilai motivasi kerja ketika naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,301%. Hal ini menunjukkan bahwa peran dari variabel bebas motivasi sangatlah penting bagi kinerja pegawai.
4. Apabila nilai koefisien kompetensi dan motivasi kerja kurang dari satu (-1) = 0 maka menunjukkan nilai kinerja pegawai (Y) menurun.
5. Apabila nilai koefisien kompetensi dan motivasi kerja sama dengan nol (0) maka menunjukkan nilai kinerja pegawai (Y) tetap

D. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti menarik kesimpulan yaitu:

1. Berdasarkan hasil pengujian teknik analisis data, maka nilai regresi sebesar $Y = 23,158 + 0,301X_1 + 0,692X_2$.
2. Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan, dimana nilai $t_{hitung} 3,379 > \text{nilai } t_{tabel}$ sebesar 1.674.
3. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan nilai $t_{hitung} 7,794 > \text{nilai } t_{tabel}$ sebesar 1.674.
4. Ada pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan, dimana nilai $F_{hitung} 48,008 > F_{tabel}$ sebesar 3.721 pada df numerator 2, df denominator 57 pada $\alpha = 5\%$ (0,000).

Peneliti menguraikan beberapa poin yang menjadi saran pada penelitian di Kantor Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan yaitu:

1. Peningkatan kompetensi para pegawai harus diperhatikan dan ditingkatkan karena penting bagi peningkatan kinerja setiap pegawai.
2. Peningkatan motivasi para pegawai harus terus didorong karena kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam pencapaian keberhasilan organisasi sangat besar.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2004. *Manajemen Bisnis*. Cetakan ketiga juli. Jakarta; PT. Rineka Cipta.
- Arikunto. 2010. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bukari, Pasaribuan. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Tanjung Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal Bousines Manajemen*, Vol.4. No.9.
- Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 1, Cet 1- Yogyakarta: Deepublish.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Penerbit: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Hidayat, Afthar. 2020. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, Vol.3. No.1.
- Kusumasari, Lukiasuti. 2020. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di kantor Pencarian dan Pertolongan Semarang. *Jurnal Akuntansi Ekonomi*, Vol.5. No.1.
- Roring. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja, dan Kompensasi*

- Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Cabang Manado. Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi. Vol 4 No. 3 2017.*
- Rokhila Fenus. 2014. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Program Keluarga Berencana di Kabupaten Pemalang. *Jurnal Bisnis, Vol. 11. No.9.*
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* PT: Refika Aditama.
- Setiawan. 2010. Pengaruh mutasi jabatan terhadap motivasi kerja pegawai di PT. Bank Mandiri Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal Ekonomis. Vol. 13.*
- Siagian. P. Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Jakarta.
- Sitorus, Bachri. 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang.* Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 48
- Sugiyono. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Solihin, Ismail, 2009. *Pengantar Manajemen.* Editor: Novietha I. Sallama, Jakarta: Erlangga.
- Triastuti dkk. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karmand Mitra Surabaya.* Jurnal Bisnis Administrasi Vol 13, No. 01.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja.* PT. RajaGrafindo Persada.
- Wijaya. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Ed.1, Cet. 1-Jakarta: Bumi Aksara.