

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT O'O'U KABUPATEN NIAS SELATAN

Faogohuku Ndruru¹, Reaksi Zagoto², Tiur P. Raya Damanik³

Abstrak

Ruang lingkup penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pada Kantor Camat O'ou Kabupaten Nias Selatan (2) untuk mengetahui adakah pengaruh⁴ kompetensi terhadap prestasi kerja pada Kantor Camat O'ou Kabupaten Nias Selatan (3) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif dan signifikan motivasi dan kompetensi terhadap prestasi kerja pada Kantor Camat O'ou Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan bersifat asosiatif dengan unit kerja yang diteliti adalah pegawai Kantor Camat O'ou Kabupaten Nias Selatan. Penelitian ini termasuk penelitian populasi dengan jumlah populasi sebanyak 32 orang. Kuesioner di uji validitas dan reliabilitasnya sebelum melakukan pengumpulan data penelitian. Alat uji yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} (17.800) > t_{tabel} (1.697)$ dan tingkat signifikan $0,00 < (0,05)$, (2) kompetensi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 0,833 < t_{tabel} 1.697$ dan tingkat signifikan sebesar $0.412 > 0.05$, (3) motivasi dan kompetensi berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja yang ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar $9,397 > F_{tabel}$ sebesar 3.316. Saran yang diajukan untuk meningkatkan prestasi kerja yaitu hendaknya pimpinan Kantor camat O'Ou memperhatikan dan memprioritaskan masalah motivasi dan selalu memperhatikan faktor Kompetensi terhadap pegawai untuk dapat meningkatkan Prestasi Kerja.

Kata Kunci : Motivasi, kompetensi dan prestasi kerja

PENDAHULUAN

Motivasi sangat berperan dalam meningkatkan prestasi pegawai, kerana motivasi merupakan suatu dorongan bagi pegawai untuk melakukan tindakan tertentu berdasarkan kebutuhan. Motivasi kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya menghasilkan prestasi yang tinggi, untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan prestasi yang terbaik. Siagian (2009:102) berpendapat bahwa “ Motivasi kerja merupakan daya dorong bagi seseorang untuk

¹ Alumni Program Studi Manajemen STIE Nias Selatan (faogohukundruru@gmail.com)

² DTY STIE Nias Selatan (reaksizgt@gmail.com)

³ DTT STIE Nias Selatan (tiurdamanik@gmail.com)

memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi kebegohurhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja termasuk diantaranya mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuannya dalam situasi yang baru. Pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pembinaan dan peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki. Peningkatan kemampuan kerja dilakukan dengan upaya peningkatan aspek- aspek yang mendasari unsur tersebut yakni pengetahuan dan keterampilan kerja individu serta peningkatan motivasi kerja dilakukan dengan cara membina sikap mental individu serta situasi/ lingkungan yang mendorong timbulnya kepuasan dan kemauan kerja individu. Kompetensi adalah karakteristik seorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerja tertentu. Karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, semakin efektif melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan pengamatan yang langsung dilakukan oleh penulis pada Kantor Camat O'ou fenomena yang terjadi pada lokasi yang akan dijadikan sebagai objek penelitian bahwa masih terdapat kesenjangan antara tujuan organisasi dengan kenyataan yang terjadi, dimana masih terdapat pegawai yang melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan tujuan instansi pada umumnya, pelayanan terhadap masyarakat masih belum terlaksana sebagaimana yang diharapkan, masih terdapat pegawai yang kurang termotivasi dan kurang berkompeten dalam menjalankan tugas, misalnya adanya pegawai yang terkesan mengabaikan tugas pelayannya terhadap masyarakat dan bahkan sering sekali terjadi seolah-olah pegawai tidak perlu melayani masyarakat.

Fenomena ini mendorong penulis ingin meneliti dan mengetahui penyebab kesenjangan yang terjadi antara tujuan instansi dengan kenyataan lapangan yang terjadi pada Kantor Camat O'ou Kabupaten Nias Selatan, dengan memilih variabel penelitian yang menurut penulis merupakan masalah yang sangat prioritas sebab jika variabel tersebut diabaikan akan berdampak negatif terhadap prestasi kerja pegawai, maka penulis merumuskan variabel penelitian dengan judul penelitian "Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Camat O'ou Kabupaten Nias Selatan".

TINJAUAN LITERATUR

Konsep Motivasi

Motivasi kerja yaitu serangkaian proses yang memberi semangat bagi perilaku seseorang dan mengarahkannya kepada beberapa pencapaian tujuan. Dengan kata lain, motivasi kerja adalah segala sesuatu yang ada pada seseorang, mengarahkan dan menentukan bentuk perilaku.

Istilah motivasi kerja berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Menurut Uno (2008:3) bahwa “motif adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu demi mencapai tujuan tertentu”. Hasibuan (2008:92) bahwa Motivasi Kerjaberasal dari bahasa Latin *Movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Selanjutnya, Siagian (2009:102) berpendapat bahwa “Motivasi Kerja merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan”.

Menurut Gray (1984) dalam (Winardi, 2001:27-28), bahwa: “motivasi kerja adalah hasil proses-proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menimbulkan sikap antusias dan persistensi untuk mengikuti arah tindakan-tindakan tertentu”.

Selanjutnya menurut Handoko (2003:251), “motivasi kerja merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain”.

Flippo (1984) dalam (Hasibuan, 2007:143) mengemukakan bahwa: “motivasi kerja adalah suatu keahlian pimpinan, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”.

Menurut Hasibuan (2007:143) “motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Beberapa pendapat para ahli yang dikutip oleh Setiadi (2010:25-26) sebagai berikut :

1. Enggel et al. dalam America Encyclopedia bahwa Motivasi Kerja adalah kecenderungan suatu sifat yang merupakan pokok pertentang) dalam diri seseorang yang membangkitkan topan dan tindakan. Motivasi Kerja meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya diduga dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia.
2. Merle J. Moskowits mengatakan mengatakan bahwa Motivasi Kerja secara umum didefinisikan sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran Motivasi Kerja sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.
3. Edwin B. Flippo mengatakan bahwa Motivasi Kerja adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja

secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Dari berbagai teori tersebut, maka penulis menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang mampu mendorong untuk melakukan suatu pekerjaan atau instruksi-instruksi dengan sepenuh hati dan sungguh-sungguh, sehingga mampu memberi kepuasan jiwa orang tersebut dan mampu berprestasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Konsep Kompetensi

Kompetensi pada dasarnya merupakan kemampuan, kecakapan untuk menguasai setiap pekerjaan sesuai dengan profesi dengan mewujudkan hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang ditetapkan. Menurut Rivai (2010:198) “kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasar yaitu kompeten, tentu saja artinya cakap, mampu atau terampil”. Selanjutnya, menurut Boulter, Dalziel dan Hill (2003) dalam Sutrisno (2009:203), kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.

Kemudian beberapa para ahli mengemukakan beberapa definisi kompetensi yaitu: Boyatzis (1982) dalam Thoha (2008:4) Kompetensi didefinisikan sebagai “Kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan”. Kemudian Wooldruffe (1991) and Woodruffe (1990) dalam Thoha (2008:4), mereka membedakan antara pengertian *competence* dan *competency*, yang mana *competence* diartikan sebagai konsep yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu menunjukkan “wilayah kerja dimana orang dapat menjadi kompeten atau unggul”. Sedangkan *competency* merupakan konsep dasar yang berhubungan dengan orang, yaitu menunjukkan “dimensi perilaku yang melandasi prestasi unggul (*competent*)”. Kedua pendapat tersebut pada dasarnya menunjukkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan atau keunggulan individu yang relevan dengan tuntutan pekerjaan atau mencapai suatu standar kinerja.

Berdasarkan konsep-konsep di atas maka penulis menyimpulkan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia mampu melakukan perilaku-perilaku kognitif yang baik dilingkungan organisasi.

Konsep Prestasi Kerja

Semua instansi pada umumnya mengharapkan adanya prestasi kerja yang tercipta pada setiap pegawainya. Karena dengan adanya prestasi kerja, maka sudah jelas akan meningkatkan

kinerja dari instansi tersebut. Menurut Ardana dkk (2012;125), prestasi kerja adalah proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Handoko (2001:135), bahwa “prestasi kerja adalah proses melalui dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai”.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002:67), prestasi kerja adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Prestasi merupakan hasil pekerjaan yang dapat diukur dan diketahui standarisasinya atas tanggungjawab atau pelaksanaan kerja yang dilakukan seseorang atau kelompok.

Dari uraian beberapa pendapat diatas, jelaslah bahwa prestasi kerja merupakan kecakapan, kemampuan, pegawai dalam melaksanakan suatu tugas-tugas yang diberikan dan dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif atau sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Penilaian atas prestasikerja dalam sebuah organisasi, suatu penilaian sangat penting dilakukan. Namun dalam hal ini penilaian diarahkan kepada prestasi kerja, sejauh mana seorang pegawai telah melaksanakan tugasnya.

Indikator Motivasi

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli indikator motivasi terhadap pegawai jelas terlihat dari kinerja pegawai tersebut. Indikator motivasi menurut Abraham Maslow adalah :

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological need*)
Kebutuhan Fisiologis kebutuhan psikologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety need*)
Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
3. Kebutuhan Sosial (*Sosial need*)
Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.
4. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem need*)
Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self actualization*)
Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi terdiri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang

sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukan kemampuan , keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Menurut Sondang P Siagian (2008 : 138) indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Daya Pendorong
Daya pendorong adalah semacam naluri tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.
2. Kemauan
Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.
3. Kerelaan
Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.
4. Membentuk keahlian
Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.
5. Membentuk ketrampilan
Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.
6. Tanggung jawab
Secara umum Tanggungjawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.
7. Kewajiban
Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.
8. Tujuan
Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan dimana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan diwaktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

Indikator Kompetensi

Kompetensi adalah merupakan kinerja tugas rutin yang integratif, yang menggabungkan *resources* (kemampuan, pengetahuan, asset dan proses, baik yang terlihat maupun yang tidak terlihat) yang menghasilkan posisi yang lebih tinggi dan kompetitif. Menurut Wibowo (2007 : 84) mengemukakan bahwa indikator pengukuran kompetensi yakni:

1. Faktor pengetahuan meliputi masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan, dan sistem.
2. Ketrampilan, merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.
3. Konsep diri dan nilai-nilai, merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.
4. Karakteristik pribadi, merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan. Motif merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.
5. Motivasi
Merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan. Kompetensi menyebabkan orientasi bekerja seseorang pada hasil, kemampuan mempengaruhi orang lain, meningkatkan inisiatif, dsb.
Pada gilirannya, peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi pun menjadi meningkat.
6. Isu Emosional
Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak sesuai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.
Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dapat menyelesaikan konflik dengan menejer.
7. Kemampuan intelektual
Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.
8. Budaya Organisasi
Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti praktik rekrutmen dan seleksi pegawai mempertimbangkan siapa diantara pekerja yang dimasukan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.

Menurut Thoah (2008 :98) mengatakan bahwa adapun indikator kompetensi, antara lain:

1. Pengendalian Diri (*Self control*)
Kemampuan untuk mengendalikan emosi diri agar terhindar dari berbuat sesuatu negatif saat situasi tidak sesuai harapan atau saat berada dibawah tekanan.
2. Kepercayaan Diri(*Self Confidence*)
Tingkat kepercayaan yang dimilikinya dalam menyelesaikan pegawai
3. Fleksibilitas (*Flexibility*)
Kemampuan untuk beradaptasi dan bekerja secara efektif dalam berbagai situasi, orang atau kelompok.
4. Membangun Hubungan (*Relationship Bulding*)
Kemampuan bekerja untuk membangun atau memelihara keramahan, hubungan yang hangat atau komunikasi jaringan kerja dengan seseorang, atau mungkin suatu hari berguna dalam mencapai tujuan kerja.

Menurut Rivai (2010:306) indikator kompetensi dapat diuraikan dibawah ini :

1. Motif, Kebutuhan dasar atau pola pikir yang menggerakkan, mengarahkan dan pengorganisasian seleksi perilaku individual, misalnya kebutuhan untuk berprestasi.
2. Sifat, bawaan umum untuk berperilaku atau merespon dengan cara tertentu, misalnya dengan kepercayaan diri, kontrol diri, resistensi, stress atau kekerasan.
3. Konsep Diri
Sikap atau nilai yang diukur oleh tes responden yang menanyakan kepada orang apa yang mereka nilai , apa yang mereka harus lakukan, atau mengapa mereka tertarik dalam melakukan pekerjaan mereka.
4. *Content Knowledge*; ini berhubungan dengan fakta atau prosedur, baik secara teknis (misalnya bagaimana untuk mengatasi komputer yang rusak) atau interpersonal (misalnya teknik untuk umpan balik yang efektif) *Content Knowledge* diukur oleh tes responden. Kebanyakan penemuan memperlihatkan *Content Knowledge* itu sendiri jarang membedakan penghunjuk kerja terbaik dengan yang rata-rata.
5. Ketrampilan Kognitif dan Behavioral (perilaku): apakah terselubung, (misalnya berpikir deduktif dan induktif) atau dapat diamati (misalnya, ketrampilan mendengar secara aktif).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kompetensi antara lain pengendalian diri, kepercayaan diri, fleksibilitas, aktor pengetahuan, keterampilan karakteristik pribadi dan budaya organisasi membangun hubungan kerja terhadap orang lain.

Indikator Prestasi Kerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh pegawai. Nasution (2000:99) mengatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain :

1. Kualitas Kerja
Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapian kerja.
2. Kuantitas Kerja
Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.
3. Disiplin Kerja
Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.
4. Inisiatif
Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan, artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.
5. Kerjasama
Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada pegawai lain dalam batas kewenangannya.

Berdasarkan teori diatas maka disimpulkan bahwa indikator prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas kerja, inisiatif dan kerjasama.

METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari lapangan melalui instrumen penelitian (angket) dan sumber data berasal dari responden (subjek).

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner (angket). Skala pengukuran yang digunakan untuk menyatakan tanggapan responden terhadap setiap pernyataan dalam instrumen adalah skala ordinal yaitu skala Likert dengan 5 (lima) alternatif jawaban yang memiliki nilai atau bobot yang berbeda. Urutan skala penilaian Likert untuk variable-variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

Sangat Tidak Setuju (STS)	: 1
Tidak Setuju (TS)	: 2
Ragu-ragu (RR)	: 3
Setuju (S)	: 4
Sangat Setuju (SS)	: 5

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berikut Model analisis regresi berganda :

$$Y = f(X_{1,2})$$

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Prestasi kerja

β_0 = Konstanta

$\beta_{1,2}$ = Koefisien regresi

X1 = Variabel Motivasi

X2 = Variabel Kompetensi

e = Error (Nilai residual / faktor pengganggu)

Untuk mengestimasi nilai koefisien regresi dan konstanta dapat dihitung dengan menggunakan metode ordinary least Square (OLS) dengan rumus sebagai berikut (Gujarati, 2003:95):

$$\hat{Y} = \hat{\beta}_0 + \hat{\beta}_1 X_1 + \hat{\beta}_2 X_2 + e$$

$$\hat{\beta}_0 = \frac{\sum X_i^2 \sum Y_i - \sum X_i \sum X_i Y_i}{N \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$= \bar{Y} - \beta_1 \bar{X}$$

$$\hat{\beta}_{1,2} = \frac{n \sum x_i Y_i - \sum x_i \sum y_i}{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}$$

Keterangan:

$\hat{Y}$ = Variabel terikat yang diprediksikan

$\hat{\beta}_0$ = Konstanta yang diprediksi

$\hat{\beta}_{1,2}$ = Koefisien regresi yang diprediksikan

X_i = Nilai rata-rata X_i

e = Error (Nilai residual / faktor pengganggu)

y = Selisih nilai Y dengan nilai $\hat{Y}$

Pengujian Hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikatnya, dan seberapa besarkah pengaruhnya. Bentuk pengujian statistik yang dilakukan adalah sebagai berikut:

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikatnya, apakah memiliki pengaruh yang berarti atau tidak. Rumus yang digunakan untuk menghitung besarnya nilai t_{hitung} adalah (Gujarati, 1978:140) :

$$t = \frac{\hat{\beta}_0 - \beta}{Se(\hat{\beta}_0)}$$

Keterangan:

t = Nilai t_{hitung}

$\hat{\beta}_0$ = Konstanta

β = Koefisien regresi

Se = Kesalahan baku koefisien regresi

Uji F digunakan untuk menjelaskan seberapa besar keseluruhan variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen atau dengan kata lain uji F digunakan untuk melihat apakah variabel independent secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependent.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel bebas secara

bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Untuk menghitung besarnya nilai F hitung digunakan rumus sebagai berikut (Suliyanto, 2008: 171) :

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Keterangan:

F = Nilai F hitung

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variable bebas

n = Jumlah pengamatan (ukuran sampel)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan metode *ordinary last square* (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Kantor Camat O'ou Kabupaten Nias Selatan dengan persamaan regresi yang diperoleh:

$$\hat{Y} = 11,282 + 0,534X_1 + 0.092X_2$$

$\downarrow$
 (4.185)
 t_{X1}

$\downarrow$
 $(.833)$
 t_{X2}

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier diatas, maka koefisien regresi untuk (β_1) sebesar 0,534 artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan X_1 pada Motivasi dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka Prestasi Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,534 dan t_{hitung} untuk X_1 sebesar 4.185. Selanjutnya, koefisien regresi untuk (β_2) sebesar 0.092 artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada Kompetensi dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka Prestasi Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.092 dan t_{hitung} X_2 sebesar 0.833.

Hasil uji Hipotesis

Analisis Regresi untuk X_1 terhadap Y

Pada Tabel diatas, diperoleh t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X_1) adalah sebesar 4.185 dan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0.05$ adalah sebesar 1.693. Karena nilai t_{hitung} 4.185 > t_{tabel} 1.693) dan tingkat signifikansi 0.000 < (0.05), maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Analisis Regresi untuk X_2 terhadap Y

Pada tabel diatas, terlihat bahwa variabel Kompetensi (X_2) adalah sebesar t_{hitung} 0.833 dan tingkat signifikan sebesar 0,05. Sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.697. Karena nilai t_{hitung} 0,833 < t_{tabel} 1.697 dan tingkat signifikan sebesar 0.412 > 0.05, maka keputusannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak dengan arti bahwa variabel Kompetensi (X_2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) Pegawai pada Kantor Camat O'ou Kabupaten Nias Selatan. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian penulis dibandingkan dengan penelitian terdahulu adalah tidak lagi searah (relevan) sampai saat ini.

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (Motivasi) dan Kompetensi) terhadap variabel terikat (Prestasi Kerja) dengan menggunakan uji t. Hasil uji t ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji t (Uji Parsial)
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,282	6,023		1,873	,071
	MOTIVASI (X1)	,534	,128	,607	4,185	,000
	KOMPETENSI (X2)	,092	,110	,121	,833	,412

a. Dependent Variable: PRESTASI KRJA (Y)

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas dapat dijelaskan pengaruh secara parsial pada bagian dibawah ini:

1) Variabel Motivasi (X_1)

Pada Tabel diatas, diperoleh t_{hitung} untuk variabel Motivasi (X_1) adalah sebesar 4.185 dan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0.05$ adalah sebesar 1.697. Karena nilai t_{hitung} 17.800 > t_{tabel} 1.697 dan tingkat signifikansi 0.000 < (0.05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

2) Variabel Kompetensi (X_2)

Pada tabel diatas, terlihat bahwa t_{hitung} variabel Kompetensi (X_2) adalah sebesar 0.833 dan tingkat signifikan sebesar 0,05. Sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1.693. Karena nilai t_{hitung} 0,833 < t_{tabel} 1.697 dan tingkat signifikan sebesar 0.412 > 0.05, maka keputusannya adalah H_0 diterima dan H_1 ditolak dengan arti bahwa variabel Kompetensi (X_2) tidak berpengaruh positif dan tidak

signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) Pegawai pada Kantor Camat O'ou Kabupaten Nias Selatan.

Pengujian variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan uji F dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% . Hasil pengujiannya dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 4.14
Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA(b)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	652,681	2	326,341	9,393	,001(a)
Residual	1007,538	29	34,743		
Total	1660,219	31			

a Predictors: (Constant), KOMPETENSI (X2), MOTIVASI (X1)

b Dependent Variable: PRESTASI KERJA (Y)

Sumber: Olahan Penulis.

Dari tabel diatas menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 9,393 > nilai F_{tabel} sebesar 3.316, pada df numerator 2, pada $\alpha = 0,05$. Artinya bahwa semua variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data pada hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengaruh Motivasi dengan Prestasi Kerja di Kantor Camat O'ou adalah berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dapat terbukti pada hasil analisa uji hipotesis dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau dengan nilai $t_{hitung} 17.800 > t_{tabel} 1.697$ dan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$.
2. Pengaruh Kompetensi dengan Prestasi Kerja di Kantor Camat O'ou adalah tidak berpengaruh dan tidak signifikan. Hal ini dapat terbukti pada hasil analisa uji hipotesis dimana nilai $t_{hitung} 0,833 < t_{tabel} 1.697$ dan tingkat signifikan sebesar $0.412 > 0.05$,
3. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi secara bersama sama terhadap Prestasi Kerja adalah berpengaruh positif. Hal ini dapat terbukti pada hasil analisa uji F dengan nilai analisis F_{hitung} sebesar $9,397 > F_{tabel}$ sebesar 3.316.

DAFTAR PUSTAKA

Gomes. 2003. *MSDM*. Yogyakarta: Andi

Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara

Lazzaro,V. 1986. *Organisasi-Tata Kerja*. Jakarta: PT.Bina Aksara

- Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nasrudin. 2010. *Psikologi Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia
- Pamoedji. 1996. *Tata Kerja Organisasi*. Jakarta: PT.Bina Aksara
- Prawirosentono. 1992. *Ilmu Manajemen Umum*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, Edisi Kedua, Petakan Pertama, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Halida. Edisi Kelima, Jakarta: Penerbit Erlangga
-2003. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Tim Indeks. Jakarta: Penerbit Indeks Kelompok Gramedia
- Sedarmayanti. 2003. *Tata Kearsipan Dengan Memanfaatkan Teknologi Modern*. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju.
- 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Bandung : PT. Refika Aditama.
-2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Reika Aditama
- Siagian. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sjafri. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Bogor: Ghalia Indonesia
- Syamsi.1994. *Pokok-Pokok Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Rineka Cipta
- Tika.2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Yani, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Mitra Wacana Media.