

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN SAROLANGUN

Husni Mubarrok¹, Fahmi Rasid², Heri Wahyudi³

Universitas Terbuka, Indonesia^{1,2,3}

Email: husnimubarrokjbi@gmail.com¹, fahmiS3.upi@gmail.com²,

heriw@ecampus.ut.ac.id³

Abstrak

Penelitian yang berjudul pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sarolangun yang menganalisis pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sarolangun menggunakan metode analisis statistik deskriptif dan analisis verifikatif berupa partial least square (PLS) dan SPSS 21. Hasil penelitian dimana motivasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai, dimana nilai t statistik (6,080) lebih besar dari t-tabel (2,006). Kemudian variabel kompetensi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai, dimana nilai t statistik (2,450) lebih besar dari t-tabel (2,006). Hasil penelitian ini berimplikasi terhadap upaya peningkatan motivasi kerja pegawai di setiap unit kerja masing-masing sehingga akan berdampak terhadap peningkatan produktivitas pegawai.

Kata Kunci: motivasi, kompetensi dan produktivitas kerja

Abstract

The research entitled the influence of motivation and competence on the work productivity of employees at the Population and Civil Registration Service of Sarolangun Regency which analyzes the influence of motivation and competence on the work productivity of employees of the Population and Civil Registration Service of Sarolangun Regency uses descriptive statistical analysis methods and verification analysis in the form of partial least squares (PLS) and SPSS 21. Research results where motivation directly has a significant effect on employee productivity, where the t statistical value (6.080) is greater than the t-table (2.006). Then the competency variable directly has a significant effect on employee productivity, where the statistical t value (2.450) is greater than the t-table (2.006). The results of this research have implications for efforts to increase employee work motivation in each work unit so that it will have an impact on increasing employee productivity

Keywords: motivation, competence and work productivity

Pendahuluan

Tingkat kesuksesan suatu organisasi diukur berdasarkan produktivitas organisasi dari tiap individu yang bekerja didalamnya, dimana produktivitas individu merupakan ukuran dari produktivitas organisasi secara keseluruhan (Apriyani & Chandra, 2023). Untuk meningkatkan atau mengatasi rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan organisasi, maka harus dipersiapkan tenaga kerja atau pegawai yang berkualitas, baik

dalam kompetensi yang harus ditingkatkan maupun peningkatan sikap mental produktif berupa motivasi kerja setiap pegawai didalamnya (Purwanto, 2016; Smith, 2015).

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan. Menurut (Sedarmayanti, 2017) ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja yaitu sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antara tenaga kerja, pimpinan organisasi, manajemen produktivitas dan efisiensi tenaga kerja. (Tiwa, 2022) menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang adalah motivasi kerja, khususnya motivasi berprestasi, dimana pegawai yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi memiliki kemampuan dan kemauan untuk menghasilkan suatu hasil kerja yang memuaskan.

Menurut (Tresnowati & Sunarto, 2022) motivasi berprestasi adalah usaha seseorang dalam menguasai tugasnya, mencapai kesuksesan, mengatasi rintangan, penampilan yang lebih baik dari orang lain, dan mendapatkan penghargaan atas bakatnya. Motivasi berprestasi merupakan penggerak utama yang bersumber dari dalam atau diluar diri seseorang yang mendorong untuk berbuat dan memperlihatkan tingkat performance atau kinerja dan produktivitas sesuai dengan standar yang dipahami dan berlaku dalam pekerjaan (Edison et al., 2017; Sutrisno, 2015).

Sementara Sedarmayanti, (2017) menyatakan bahwa selain faktor motivasi, faktor kunci yang menjadi penentu bagi seseorang dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi adalah kompetensi kerja. Menurut Indonesia, (2016) mengatakan bahwa pengetahuan dan keterampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas sedangkan menurut (Langeningtias et al., 2021; Robbins, 2008) mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan atau kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan tersebut ditentukan oleh faktor intelektual dan fisik.

Dalam suatu instansi, motivasi merupakan suatu hal yang sangat penting diketahui setiap pimpinan, karena pimpinan adalah orang yang bekerja dengan dan melalui orang lain (Sitorus, 2020). Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan pada poin sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Bagaimana pengaruh motivasi, kompetensi, terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sarolangun; 2) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sarolangun; 3) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sarolangun

Metode Penelitian

Metode penelitian ini adalah metode analisis statistik deskriptif dan analisis simple regrestion dan multiple regrestion partial least square (PLS) dengan instrument SEM dan SPSS 21 yang bertujuan untuk mendeskripsikan gambaran motivasi, kompetensi, dan produktivitas kerja pegawai, serta menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sarolangun.

$$R_{xy} = \frac{\sum xy - \{\sum x\}\{\sum y\}}{N} \\ = \frac{\sqrt{\left\{ \frac{\sum x^2 - (\sum x)^2}{N} \right\} \left\{ \frac{\sum y^2 - (\sum y)^2}{N} \right\}}}{N}$$

Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sarolangun

Keterangan:

R_{xy} = Koefisien validitas instrumen

X_1 = Skor pertama, dalam hal ini X merupakan skor-skor pada item ke-i yang Akan di uji validitasnya.

$\sum Y_1$ = Skor kedua, dalam hal ini Y merupakan jumlah skor yang diperoleh tiap responden.

Jumlah skor pertama, dalam hal ini $\sum X$ merupakan jumlah seluruh skor pada item ke-i.

$\sum Y_1$ = Jumlah skor kedua, dalam hal ini $\sum Y$ merupakan jumlah seluruh skor pada jumlah skor yang diperoleh tiap responden.

$\sum X_1 Y_1$ = Jumlah hasil perkalian skor pertama dengan skor kedua.

$\sum X_1^2$ = Jumlah hasil kuadrat skor pertama.

$\sum Y_1^2$ = Jumlah hasil kuadrat skor kedua.

Selanjutnya untuk membuat klasifikasi perolehan skor untuk masing-masing variabel penelitian, dengan terlebih dahulu menghitung rentang skala dengan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Jumlah kriteria}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Untuk menentukan nilai rentang skala serta bobot skor tertinggi dan skor terendah yang ditetapkan, maka kriteria penilaian kumulatif untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Rentang Skala Perolehan Skor dan Klasifikasi Perolehan Skor untuk setiap Variabel Penelitian

Rentang Skala	Variabel / Kriteria Penilaian		
	Motivasi Kerja	Kompetensi	Produktivitas Kerja
4,24 – 5,00	Sangat Tinggi	Sangat Baik	Sangat Tinggi
3,43 – 4,23	Tinggi	Baik	Tinggi
2,62 – 3,42	Sedang	Cukup Baik	Sedang
1,81 – 2,61	Rendah	Tidak Baik	Rendah
1,0 – 1,80	Sangat Rendah	Sangat Tidak Baik	Sangat Rendah

Kemudian menurut (Sugiyono & Lestari, 2021) menyatakan formula yang dapat digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1} \right] 1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma^2}$$

Dimana varians adalah sebagai berikut:

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{\sum X^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

R_{11} = reliabilitas instrumen/koefisien alfa

K = banyaknya butir soal

$\sum \sigma_1^2$ = jumlah varians butir

σ^2 = varians total

N = jumlah responden

X = skor-skor pada item ke-i

$\sum X$ = jumlah seluruh skor pada item ke-i

$\sum X^2$ = jumlah hasil kuadrat skor item ke-i

Selanjutnya untuk menganalisis pengaruh variable dengan uji regresi dengan model PLS digunakan untuk menjawab permasalahan kedua dimana untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi (X1) dan kompetensi (X2) terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Catatan Sipil Kabupaten Sarolangun dengan model formulasi sebagai berikut (Andjarwati, 2015; Moeheriono, 2014):

Untuk variabel latent eksogen:

$$x_1 = \lambda_{x1}\xi_1 + \lambda_{x1}\xi_2 + \lambda_{x1}\xi_3 + \vartheta_1$$

$$x_2 = \lambda_{x2}\xi_1 + \lambda_{x2}\xi_2 + \lambda_{x2}\xi_3 + \vartheta_2$$

Untuk variabel latent endogen:

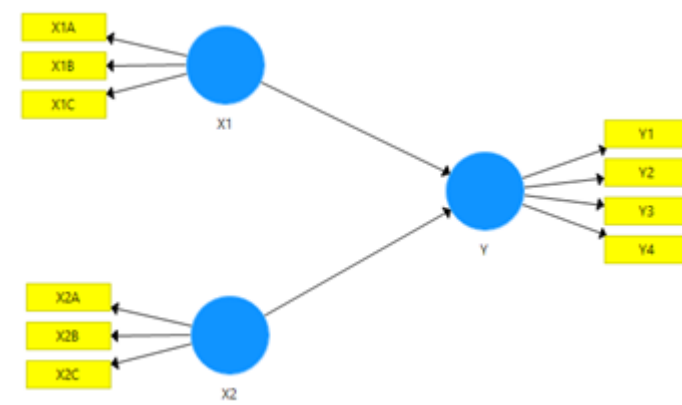
$$y_1 = \lambda_{y1}\eta_1 + \lambda_{y1}\eta_2 + \lambda_{y1}\eta_3 + \varepsilon_1$$

$$y_2 = \lambda_{y2}\eta_1 + \lambda_{y2}\eta_2 + \lambda_{y2}\eta_3 + \varepsilon_2$$

Sehingga persamaan fungsi model PLS dapat di ubah menjadi:

$$y_1 = \lambda_{x1}\xi_1 + \lambda_{x1}\xi_2 + \lambda_{x1}\xi_3 + \vartheta_1$$

$$y_2 = \lambda_{x2}\xi_1 + \lambda_{x2}\xi_2 + \lambda_{x2}\xi_3 + \vartheta_2$$



Gambar 1. Model PLS

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sarolangun secara signifikan memengaruhi produktivitas kerja. Tingginya motivasi pegawai berbanding lurus dengan tingkat produktivitas yang tinggi. Motivasi kerja, yang didefinisikan sebagai dorongan individu untuk mencapai tujuan tertentu, merupakan salah satu faktor penentu utama dalam meningkatkan kinerja pegawai (Edison et al., 2017). Penelitian ini menemukan bahwa pegawai dengan motivasi tinggi menunjukkan kemampuan yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik, yang sejalan dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg, yang menyatakan bahwa faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab merupakan pendorong utama produktivitas kerja.

Selain itu, kompetensi pegawai juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif. Penelitian ini menguatkan temuan (Apriyani & Chandra, 2023), yang menyatakan bahwa kompetensi yang baik akan meningkatkan kemampuan individu dalam mengeksekusi tugas dengan lebih efisien dan berkualitas. Kompetensi yang memadai memungkinkan pegawai untuk

menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan tepat, yang secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas.

Dalam penelitian ini, analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas dibandingkan dengan kompetensi, dengan nilai t-statistik yang lebih tinggi (6,080) dibandingkan dengan kompetensi (2,450). Hal ini menegaskan bahwa meskipun kompetensi sangat penting, motivasi kerja memainkan peran yang lebih dominan dalam mendorong pegawai untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Motivasi yang kuat mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, terlibat dalam pekerjaan mereka, dan berusaha untuk mencapai hasil yang terbaik, sementara kompetensi lebih berfungsi sebagai prasyarat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Lebih lanjut, hasil ini sejalan dengan penelitian Moehariono (2014), yang menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi tidak hanya berdampak langsung pada produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, di mana pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Motivasi juga berfungsi sebagai penguat bagi kompetensi pegawai; pegawai yang memiliki kompetensi tinggi tetapi kurang motivasi cenderung tidak dapat memaksimalkan potensi mereka. Sebaliknya, pegawai dengan motivasi tinggi tetapi kompetensi rendah mungkin mengalami kendala dalam mengeksekusi tugas-tugas tertentu, namun tetap menunjukkan kemauan kuat untuk belajar dan meningkatkan diri.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel ini saling melengkapi dalam memengaruhi produktivitas kerja. Pengelolaan sumber daya manusia di instansi pemerintahan, seperti Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sarolangun, perlu memfokuskan pada upaya peningkatan motivasi dan kompetensi pegawai. Program pelatihan yang berkelanjutan, penghargaan atas pencapaian kerja, serta pemberian tanggung jawab yang lebih besar kepada pegawai dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan kompetensi mereka, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada produktivitas keseluruhan.

Hasil penelitian ini juga memberikan implikasi praktis bagi manajemen organisasi. Pertama, penting bagi manajemen untuk memahami bahwa motivasi pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor finansial, tetapi juga oleh faktor non-finansial seperti pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan karier. Kedua, kompetensi pegawai harus terus ditingkatkan melalui program-program pelatihan yang dirancang khusus untuk memenuhi kebutuhan operasional organisasi. Pelatihan tidak hanya harus fokus pada keterampilan teknis, tetapi juga pada soft skills seperti komunikasi, manajemen waktu, dan kerja sama tim.

Dengan demikian, kombinasi antara motivasi yang kuat dan kompetensi yang tinggi menjadi kunci dalam mencapai produktivitas kerja yang optimal di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sarolangun.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa dimensi kebutuhan untuk menguasai sesuatu dari variabel motivasi, serta dimensi keterampilan dari variabel kompetensi, merupakan dimensi yang memberikan kontribusi pengaruh paling besar terhadap perubahan tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada tingkat yang lebih tinggi kedepannya, maka perlu dialokasikan anggaran yang lebih besar dari sebelumnya untuk pendidikan dan pelatihan pegawai, agar kebutuhan pegawai untuk mencapai standar kompetensi yang

ingin dikuasainya dapat tercapai. Untuk keperluan akademis perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Berkaitan dengan hal tersebut direkomendasikan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lainnya yang berpotensi sebagai variabel mediasi atau variabel moderator dalam hubungan pengaruh antara motivasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai.

BIBLIOGRAFI

- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori xy Mc Gregor, dan teori motivasi prestasi Mc Clelland. *JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 2(01).
- Apriyani, P. W., & Chandra, R. (2023). Afandi, P.(2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing. Aisah.(2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang. *Jurnal Ahli Muda Indonesia*,. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 1, 15.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*.
- Indonesia, M. S. (2016). AA Anwar Prabu Mangkunegara. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama. 2006) AA Anwar Prabu Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia.(Bandung: PT. Remaja Rosdakarya 2004) Ambar T Sulistiyani dan Rosidah, Manajemen Sumber Daya Manusia,(Yogyakarta: Graha. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado Vol*, 16(04).
- Langeningtias, U., Musyaffa'Putra, A., & Nurwachidah, U. (2021). Manajemen pendidikan berbasis madrasah. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 2(07), 1269–1282.
- Moeheriono, M. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi). *Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*.
- Purwanto, A. B. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 2(1).
- Robbins, S. P. (2008). Perilaku Manusia: konsep kontroversi dan aplikasi. *Jakarta: PT Prenhallindo*.
- Sedarmayanti, S. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. *Bandung: Penerbit PT. Refika Aditama*, 64.
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Smith, S. R. (2015). Managing human service organizations in the 21st century. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 39(5), 407–411.
- Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). *Metode penelitian komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional)*. Alfabeta Bandung, CV.
- Sutrisno, E. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh). *Jakarta: Kencana Prenada Media Group*.

Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas
Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sarolangun

Tiwa, T. M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lakeisha.

Tresnowati, D., & Sunarto, S. (2022). Pengaruh Kemandirian Belajar Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Keterlibatan Siswa Dimoderasi Dukungan Orang Tua. *Research and Development Journal of Education*, 8(2), 480–490.

Copyright holder:

Husni Mubarrok, Fahmi Rasid, Heri Wahyudi (2024)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

