

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA CIREBON

Editya Nurdiana, Moh Farhan Surya Dwi Putra
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Swadaya Gunung Jati,
Cirebon, Indonesia
Email: editya.ugj@gmail.com, farhansurya04@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi (X_1) dan Kompetensi (X_2) secara simultan terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Cirebon. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perhubungan Kota Cirebon. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah simple random sampling dengan menggunakan rumus Slovin maka jumlah sampel sebanyak 87 responden. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dan menggunakan metode asosiatif. Metode dalam pengumpulan data ini menggunakan kuesioner, kemudia diolah menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 25.0 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dilihat dari thitung > ttabel yaitu $2,830 > 1,988$. Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dilihat dari thitung > ttabel yaitu $3,611 > 1,988$. Secara simultan variabel motivasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dilihat dari nilai Fhitung > Ftabel yaitu $26,549 > 3,10$ dengan nilai sig < 0,05 yaitu $0,000 < 0,005$.

Kata Kunci: Motivasi, Kompetensi dan Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan satu- satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Sumber daya yang ada juga harus dituntut untuk berkontribusi dalam mewujudkan tujuan visi dan misi yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi atau lembaga. Oleh karena itu, sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Pegawai dan organisasi merupakan dua hal yang tidak mudah dipisahkan, peranan sumber daya manusia sangatlah penting hubungannya dengan organisasi baik dalam organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Aparatur Sipil Negara (ASN) bertugas menjadi abdi masyarakat dan menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat. Ditegaskan dalam Undang- undang nomer 5 tahun 2014 pasal 11 ayat (2) tentang Aparatur Sipil

Negara yaitu : “Pegawai Aparatur Sipil Negara bertugas memberikan pelayanan publik yang professional dan berkualitas”.

Dinas Perhubungan Kota Cirebon merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang perhubungan yang dipimpin oleh Kepala Dinas dan berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota. Dinas Perhubungan Kota Cirebon berusaha untuk mengembangkan kemampuan pegawai dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja para pegawai.

Tabel 1. Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Dinas Perhubungan Kota Cirebon Tahun 2020

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan						
			CS	I	DL	CT	CAP	CBS	CB
1	Januari	110	14		10	11			
2	Februari	110	32		7	9		29	
3	Maret	110	36		4	13		31	
4	April	110	35		3	6		17	
5	Mei	110	34		5	8			
6	Juni	110	36		3	9			
7	Juli	110	13		3	8			
8	Agustus	110	15		7	12			
9	September	110	16		4	9			
10	Oktober	110	12		6	8			
11	November	110	14		3	14			
12	Desember	110	15		4	12			

Berdasarkan Tabel 1 menunjukan absesnsi pegawai Dinas Perhubungan Kota Cirebon Tahun 2020 dengan jumlah CS (Cuti Sakit) 272, DL (Dinas Luar) 56, CT (Cuti Tahunan) 119, CBS (Cuti Bersalin) 77. Angka tersebut tergolong relatif tinggi, hal ini menunjukan bahwa semakin meningkat angka ketidakhadiran pegawai maka kinerja pegawai semakin menurun. Untuk mengetahui data Capaian Kinerja selama 2 tahun terakhir tentang target Dinas Perhubungan Kota Cirebon Sebagai Berikut :

Tabel 2. Capaian Sasaran Kinerja Pelayanan Publik

Indikator Kinerja	Realisasi 2019	Target	Realisasi 2020	Target
Indeks Kepuasan Masyarakat	94,84%	80%	88,24%	100%

Sumber : Sub Bagian Program Dinas Perhubungan Kota Cirebon

Berdasarkan Tabel 2 menunjukan Capaian sasaran Kinerja Pelayanan Publik dengan indikator kinerja terlihat bahwa realisasi capaiannya sudah mencapai target yang ditetapkan. Indeks kepuasan masyarakat (IKM) adalah data dan informasi tentang tingkat

kepuasan masyarakat yang diperoleh dari hasil pengukuran secara kualitatif dan kuantitatif atas pendapat masyarakat dalam memperoleh pelayanan dari aparatur penyelenggaraan pelayanan public dengan membandingkan antara harapan dan kebutuhannya. Kegiatan pengukuran kepuasan pelanggan dilakukan melalui penyebaran kuisioner dengan menggunakan metode sampling kepada pelanggan yang akan melakukan pelayanan. Dari 3 UPT yaitu UPT PJU, UPT PKB, dan UPT Parkir yang dijadikan tempat untuk survai indeks kepuasan masyarakat. Dimana dalam realisasinya mendapatkan hasil sebesar 88,24% dibandingkan dengan 2019 yang mencapai 94,84% yang artinya terdapat penurunan pada tahun 2020 sebesar 6,6%. Dalam upaya menciptakan kinerja pegawai pada Kinerja pegawai dapat dilihat dari pencapaian hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan uraian tugas masing-masing bagian. Dinas Perhubungan Kota Cirebon dalam meningkatkan kinerja pegawai diantaranya meningkatkan motivasi dan kompetensi pegawainya dengan tujuan agar kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam bekerja tercapai dengan maksimal. Dalam meningkatkan motivasi pegawai Dinas Perhubungan Kota Cirebon melaksanakan apel pagi pada hari senin selasa dan kamis, pada apel pagi tersebut Kepala Dinas selalu memberikan arahan serta motivasi dengan tujuan untuk agar pegawai lebih meningkatkan semangat dalam bekerja.

Fenomena tersebut membuat para pegawai dalam melakukan pekerjaan mengalami peningkatan motivasi kerja. Dinas Perhubungan Kota Cirebon perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Menggerakkan pegawai agar sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi, maka haruslah dipahami motivasi kerja pegawai, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku pegawai- pegawai dalam bekerja. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap organisasi, dengan adanya motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku pegawai agar bekerja giat untuk mencapai hasil yang maksimal.

Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong dirinya sendiri untuk bekerja lebih giat dan selalu berinspirasi serta bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya. Seorang pegawai yang baik pasti akan terus termotivasi dan memberikan kontribusi untuk keberhasilan organisasi. Menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan efisien tidaklah mudah, tidak hanya menciptakan motivasi kerja yang tinggi saja namun faktor kompetensi sangat mempengaruhi. Kompetensi memiliki peran penting juga dalam mencapai tujuan organisasi. Dinas Perhubungan Kota Cirebon sangat peduli dengan kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai-pegawainya, salah satu nya memberikan kesempatan kepada para pegawainya untuk meningkatkan kompetensinya melalui pendidikan formal dan non formal salah satu nya mengikuti pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, mengikuti seminar dan pendidikan lanjutan.

Bertujuan agar para pegawai bisa lebih profesional dan tingkat produktivitas yang lebih tinggi lagi. Namun dalam pelaksanaannya masih ada beberapa fenomena-fenomena yang ditemui peneliti berkaitan dengan kompetensi tersebut, diantaranya masih ada pegawai yang ingin meningkatkan kompetensi melalui pendidikan atau pelatihan namun hal tersebut memakan biaya yang cukup banyak, maka mereka menganggap profesional dan produktivitas tinggi bukan akibat dari peningkatan kompetensi tetapi karena pengalaman kerja yang lama disuatu bidang. Pegawai juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat didalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang. Setiap instansi tentunya berupaya untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kompetensi yang maksimal. Kemanjuran perekonomian dan teknologi dalam era globalisasi semakin menuntut tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten. Pegawai yang mempunyai kompetensi akan bekerja dengan fokus dan bekerja sesuai dengan keahliannya. Karena dengan adanya kompetensi yang tinggi dari pegawai sehingga dapat mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Cirebon”.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah deskriptif kuantitatif karena adanya hipotesis yang akan di uji menggunakan uji statistik. Dan menggunakan metode asosiatif untuk mengetahui hubungan antara variabel motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. (Sugiyono 2019:8) mengemukakan bahwa : “Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan”. Metode penelitian yang ddigunakan adalah metode Asosiatif, dikemukakan dalam Sugiyono (2019:37) : “Rumusan masalah asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”.

Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah Pegawai Dinas Perhubungan Kota Cirebon dengan jumlah pegawai tetap yaitu 110 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah Simple Random Sampling, karena dalam pengambilan sampel dilakukan secara random atau acak. Jadi setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih. Dalam menentukan jumlah sampel yang diambil penelitian menggunakan rumus slovin.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan SPSS 25.0 for windows diperoleh nilai *thitung* dari variabel motivasi sebesar 2,830. Sedangkan *ttabel* dengan derajat kebebasan $df = 87 - 2 = 85$ pada taraf signifikan 0,05 yaitu sebesar 1,988.

Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,830 > 1,988$ artinya motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Cirebon.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ginting, 2019) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Kota Medan” menunjukkan bahwa Motivasi Kerja secara uji t (uji parsial) bernilai positif yang ditunjukkan dengan hubungan searah dengan variabel kinerja pegawai dan berpengaruh signifikan sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jalmo Hadi Prayitno, 2020, p. 100) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Tengah” menunjukkan bahwa Pengaruh motivasi terhadap kinerja merupakan pengaruh positif. Terlihat motivasi dengan nilai $t_{hitung} > t_{Tabel}$ atau $3,725 > 2,026$, maka motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai di BNNP Kalimantan Tengah.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Cirebon. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan SPSS 25.0 for windows diperoleh nilai t_{hitung} dari variabel kompetensi sebesar 3,611 Sedangkan t_{tabel} dengan derajat kebebasan $df = 87 - 2 = 85$ pada taraf signifikan 0,05 yaitu sebesar 1,988. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,611 > 1,988$ artinya motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Cirebon.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Veny, 2019) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Donggala” menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas ESDM Kab. Donggala. Artinya, Setiap peningkatan kompetensi pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut, begitupun sebaliknya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Syah, 2021, p. 23) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai KPU Kabupaten Banyuasin” menunjukkan bahwa Sekretariat KPU Kabupaten Banyuasin $t_{hitung} 4.330 > t_{tabel} 2.003$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 dapat diterima bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis-1 berhasil mengkonfirmasi teoritis dengan empiris bahwa kompetensi memengaruhi kinerja secara positif dan signifikan.

Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Cirebon

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis SPSS 25.0 for windows pada analisis motivasi dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,373 atau 37,3% dan sisanya sebesar 62,7%

Jurnal Syntax Fusion, Vol. 1, No. 11, November 2021

Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Pengujian hipotesis juga dibuktikan dengan nilai $\text{sig} < 0,05$ dimana nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $26,549 > 3,10$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi dan Kompetensi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Cirebon.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dwiyanti, 2016) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan bahwa secara simultan kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja ini artinya H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh dari kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan di PD. BPR Bank Buleleng 45.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa: 1) Variabel Motivasi (X_1) dalam penelitian ini secara parsial terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Cirebon, 2) Variabel Kompetensi (X_2) secara parsial terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perhubungan Kota Cirebon, 3) Motivasi dan Kompetensi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan kota Cirebon.

Implikasi

Implikasi dari penelitian ini diantaranya adalah : 1) Pemimpin diharapkan dapat meningkatkan motivasi pada setiap para pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Upaya dalam meningkatkan motivasi dapat dilakukan dengan mengoptimalkan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki setiap pegawai, 2) Cara terbaik untuk memotivasi pegawai dengan menjadi atasan yang mau mendengarkan dan menghargai pendapat atau ide dari setiap pegawai.

Bibliografi

- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02), 14–23.
<https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gelora Aksara Pratama.
- Dwiyanti, N. K., Heryanda, K., & Susila, G. P. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 5(1), 121–130.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Alfabeta.

- Ghazali, R. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Palu. *JURNAL ILMU MANAJEMEN UNIVERSITAS TADULAKO*, 2, 69–78.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate (9th ed.)*. Universitas Diponegoro.
- Ginting, B. B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Kota Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP) Volume 5 Nomor 1 Maret 2019 ISSN : 2477-6718*, 5, 1–12. Hadiani, D., & Khotimah, S. (2019).
- PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOME INDUSTRY FITRI COLLECTION. 4(1), 25–32.
- Hariandja, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Jalmo Hadi Prayitno, Asriansyah S. Mawung, & Achmad Syamsudin. (2020). Pengaruh Kompetensi, Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 1(2), 91–102.
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 853–859.
- Krisnawati, N. P. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kemampuan Teknik Personal Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 21(3), 2539–2566. <https://doi.org/10.24843/EJA.2017.v20.i03.p30>
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Perkusi (Pemasaran, Keuangan Dan Sumber Daya Manusia)*, 1(1), 101–109.
- Laia, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan Malatina Laia. *Journal of Management Science (JMAS)*, 2(1), 2684–9747.
- Marini Zakiyatul Umi, I. N. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada Pt . Mitra Solusi Telematika (Mst) Jakarta. 5(1), 1123– 1129.
- Martinus, E., & Budiyanto, B. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(1), 1–15.

- Purnomo D, Farida Kania, H. N. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. Buletin Studi Ekonomi, 10, 72. <https://doi.org/10.24843/bse.2021.v26.i.01.p06>
- Rande, D. (2016). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. Katalogis, 4(2), 101–109.
- Sedarmayanti. (2017a). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017b). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama.
- Setyawan, T. B., Ekowati, S., Yulinda, A. T., Bengkulu, M., Hospital, A., Bengkulu, N., & Discipline, W. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit daerah argamakmur Bengkulu utara. 2(2), 447–455.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian. CV. Alfabeta. Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (10th ed.). PRENADAMEDIA GROUP.
- Syah, B., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kpu Kabupaten Banyuasin. Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO), 2(1), 15–26.