

# **PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH BAGIAN ORGANISASI TATA LAKSANA KABUPATEN KUTAI TIMUR**

**Kasifah<sup>1</sup>**

## ***Abstrak***

*Penelitian dalam rangka penulisan skripsi ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Produktivitas. Latar belakang penelitian ini adalah kurangnya tingkat produktivitas kerja karena masalah kompetensi dan motivasi pegawai yang relatif kurang diperhatikan. Hipotesis yang digunakan adalah terdapat pengaruh kompetensi dan motivasi pegawai terhadap produktivitas kerja.*

*Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Sekretariat Daerah Bagian Organisasi Tata Laksana Kabupaten Kutai Timur dengan sampel Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Kerja Kontrak Daerah (TK2D) dimaksud yang berjumlah 45 orang. Penelitian dilakukan dengan mengambil seluruh populasi yang ada untuk dapat dijadikan sebagai sampel. Selanjutnya, data penelitian diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner, kemudian dianalisis dengan menggunakan koefisien korelasi Product Moment, analisis Korelasi Parsial, analisis Regresi Linear berganda, Kecermatan Prediksi dan analisis Koefisien Determinasi yang dibantu dengan bantuan komputer program SPSS versi 22.0.*

*Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang positif antara variabel kompetensi dan motivasi pegawai dengan variabel produktivitas kerja. Setelah digunakan rangkaian hasil uji statistik diperoleh hasil kompetensi dan motivasi pegawai memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil uji signifikansi diperoleh hasil  $t_{test}$  lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal tersebut menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan motivasi pegawai terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 38,5% sedangkan 61,5% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk kedalam fokus penelitian ini.*

***Kata kunci*** : kompetensi pegawai, motivasi pegawai, produktivitas kerja, Organisasi Tata Laksana.

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program S1 Pemerintahan Integratif, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: syifakurniawan421@gmail.com

## **Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Di dalam suatu organisasi, segala sesuatu yang dilakukan dituntut untuk dapat berjalan cepat, lancar dan terarah dalam rangka penyesuaian dengan tindakan modernisasi yang terus berkembang serta pencapaian tujuan secara efektif dan efisien.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang dalam penjelasannya menyatakan bahwa pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah, yang dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas. Sementara promosi PNS dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerjasama, kreativitas, dan pertimbangan dari tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah, tanpa membedakan jender, suku, agama, ras, dan golongan. Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para individu atau pegawai dalam suatu organisasi untuk bisa bekerja dengan baik sehingga produktivitas kerja yang dihasilkan sesuai dengan apa yang ditargetkan dan mereka dapat diterima dengan baik oleh pimpinan dan juga oleh masyarakat yang memerlukan. Bagi suatu organisasi, masalah kompetensi dan motivasi pegawai adalah masalah yang selalu hangat diperbincangkan dan tidak ada habis-habisnya untuk dibahas dan juga merupakan isu strategis dalam program manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan pengamatan penulis masih ditemukan beberapa permasalahan yang berhubungan dengan produktivitas yang masih kurang kuat diantaranya terlihat dari berbagai fenomena dilapangan diantaranya: Waktu yang tersedia masih kurang dimanfaatkan oleh sebagian pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kurangnya inisiatif kerja karyawan dalam melaksanakan tugas, seperti bekerja dengan penuh ketekunan jika hanya diawasi oleh pimpinan. Masih rendahnya kemampuan sebagian pegawai dalam mengoperasikan teknologi modern seperti komputer. Masih rendahnya motivasi yang dimiliki oleh pegawai hal ini dapat dilihat dari pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara mengulur-ulur waktu penyelesaian.

## **Kerangka Dasar Teori**

### ***Kompetensi Pegawai***

Spencer dalam Sahara (2004:73) mendefinisikan kompetensi secara garis besarnya sebagai suatu karakteristik dasar individu yang mempunyai hubungan kasual dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Sejalan dengan definisi diatas, komponen-komponen atau elemen yang membentuk sebuah komponen menurut Spencer yang dikutip (dalam Tim

Penelitian Badan Kepegawaian Negara 2004 : *online*) adalah (1)Motif (*Motives*) sesuai yang konsisten atau dikehendaki oleh seorang yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.(2)Karakter Pribadi (*Traits*) adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.(3)Konsep Diri (*Self Concept*) adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.(4)Pengetahuan (*Knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam suatu area aspek spesifik tertentu.(5)Keterampilan (*Skills*) adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik maupun mental tertentu.

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2000:67), secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge + skill)*, artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan mudah mencapai kinerja maksimal.

### ***Motivasi Pegawai***

Abraham Maslow (1940-50-an), mengemukakan tentang teori hirarki kebutuhan, teori ini pertama kali dikemukakan oleh Abraham Maslow, mungkin bisa dikatakan teori inilah yang paling populer bila dibandingkan dengan teori-teori motivasi lainnya. Teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan (*need*) yang munculnya sangat bergantung pada kepentingannya secara individu. Berdasarkan hal tersebut, Maslow membagi kebutuhan manusia tersebut menjadi lima tingkatan, sehingga teori motivasi ini disebut sebagai “*the five hierarchy need*” mulai dari kebutuhan yang pertama sampai pada kebutuhan yang tertinggi. Adapun kelima tingkatan kebutuhan tersebut antara lain (a) Kebutuhan Fisiologis ; Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan paling dasar dalam kehidupan manusia. Manusia dalam hidupnya lebih mengutamakan kebutuhan fisiologis, karena kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar bagi kehidupan manusia. Setelah kebutuhan ini terpenuhi, manusia baru dapat memikirkan kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan fisiologis ini sering juga disebut makan, minum, tempat tinggal, seks, dan istirahat. (b) Kebutuhan Rasa Aman ; Kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik. Manusia mendirikan rumah yang bebas dari bahaya, seperti mendirikan rumah bukan di tepi pantai, atau mendirikan rumah yang bebas dari ancaman binatang buas, dan bebas banjir. Dalam sebuah perusahaan, dimisalkan adanya rasa aman tenaga kerja untuk mengerjakan pekerjaannya, misalnya adanya asuransi, tunjangan kesehatan, dan tunjangan pensiun. (c) Kebutuhan sosial Setiap manusia ingin hidup untuk berkelompok. Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu, dan persahabatan. Umumnya manusia setelah

dapat memenuhi kebutuhan fisiologis dan rasa aman ingin untuk memenuhi kebutuhan sosial. Pada tingkat ini manusia sudah ingin bergabung dengan kelompok-kelompok lain di tengah-tengah masyarakat. (d) Kebutuhan Harga Diri Menyangkut faktor penghormatan diri seperti, harga diri, otonomi, prestasi, dan faktor penghormatan dari luar misalnya, status, pengakuan, dan perhatian. Pada tingkat ini, Manusia sudah menjaga *image*, sudah berbeda dari sebelumnya baik cara bicara, tidak sembarang tempat untuk berbelanja, dan lain sebagainya. (e) Kebutuhan Aktualisasi Diri; Merupakan dorongan agar menjadi seseorang yang yang sesuai dengan ambisinya yang mencangkup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Ernest dalam Mangkunegara (2001:328), mengemukakan bahwa “*Work motivation is difined as conditions which influennce the arousal,direction, and maintenance of behaviours relevant in work setting*”. Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Sunarti (2003:22) menyatakan ada tiga faktor utama yang mempengaruhi motivasi yaitu perbedaan karakteristik individu, perbedaan karakteristik pekerjaan, dan perbedaan karakteristik lingkungan kerja. Dalam rangka mendorong tercapainya produktivitas kerja yang optimal maka seorang manajer harus dapat mempetimbangkan hubungan antara ketiga faktor tersebut dan hubungannya terhadap perilaku individu. Pada dasarnya motivasi individu dalam bekerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja individu yang berdampak pada pencapaian tujuan dari organisasi.

### ***Produktivitas Kerja***

Kemudian Hamsal (1990;82) mengungkapkan bahwa produktivitas adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang telah dipekerjakan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.

Selanjutnya menurut Sedermayanti (2001;58) pengertian produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisien. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan (1)Produktivitas adalah suatu kemampuan untuk menaikkan hasil yang dicapai melebihi hasil yang dicapai sebelumnya.(2)Pencapaian target bekaitan dengan hasil kerja secara kualiatas, hasil kerja secara kuantitas atau berdasarkan jumlahnya dengan penggunaan waktu.(3)Produktivitas menekankan pada petimbangan setiap organisasi secara fisik, metode kerja yang bersangkutan nasih bisa ditingkatkan.(4)Produktivitas adalah peerbandingan keluaran (output) dengan masukan (input) serta

mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang atau jasa pada suatu organisasi.

Siagian (1997;154) produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran (output), bahkan mungkin yang maksimal. Kemudian dia mengatakan bahwa faktor penentu dari produktivitas kerja dalam suatu organisasi adalah cara penggunaan waktu yang tersedia baginya untuk menghasilkan barang atau jasa tertentu.

Hasibuan (1993;41) mengemukakan produktivitas adalah perbandingan antara Output (hasil) dengan Input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan tenaga), sistem kerja, dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

### ***Hubungan Kompetensi Pegawai dan Motivasi Pegawai Terhadap Produktivitas***

Menurut Hasibuan (1993;41) mengemukakan produktivitas adalah perbandingan antara Output (hasil) dengan Input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan tenaga), sistem kerja, dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Kompetensi dan motivasi merupakan suatu fungsi untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kompetensi tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Selain motivasi yang tinggi dari para pegawainya, pencapaian tujuan organisasi juga dipengaruhi oleh kompetensi pegawai. Jika pegawainya memiliki kompetensi kerja yang tinggi, maka organisasi tidak akan mengalami kesulitan di dalam mencapai tujuannya, namun jika kompetensi kerja para pegawainya rendah, maka hal ini akan menjadi “batu sandungan” bagi organisasi di dalam mencapai tujuannya (Mc. Clelland 2005:89).

### **Metode Penelitian**

Tempat penelitian atau wilayah penelitian dilakukan di Kantor Sekretariat Daerah Bagian Organisasi Tata Laksana Kabupaten Kutai Timur berjumlah 45 orang dan pada penelitian ini dilakukan dengan teknik sensus yaitu dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel sehingga representatif. (1) Penelitian Keperustakaan (*library research*), (2) Penelitian Lapangan (*field research*), (3) Observasi, (4) Kuesioner. Adapun pokok-pokok isi kuesioner penelitian ini merupakan indikator dari variabel kompetensi pegawai pegawai meliputi : (1) keterampilan, (2) pengalaman, (3) kemampuan intelektual. Variabel motivasi pegawai meliputi : (1) kondisi lingkungan kerja,

(2) kompensasi yang memadai, (3) jaminan karir. variabel produktivitas kerja meliputi : (1) teknologi, (2) pendidikan,(3) manajemen.

Untuk menganalisis data yang diperoleh dan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan , maka penulis menggunakan teknik analisis ,yaitu (1) korelasi *product moment* (2) korelasi parsial (3) regresi linear berganda, (4) kecermatan prediksi, (5) koefisien penentu. Menurut Singarimbun dan Efendi (1995:102) mengatakan sebagai berikut : Biasanya seorang peneliti menginginkan range yang cukup besar sehingga informasi yang dikumpulkan lebih lengkap. Ada penelitian yang menggunakan jenjang 3 (1, 2, 3), jenjang 5 (1, 2, 3, 4, 5) dan jenjang 7 (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7). Pada penelitian ini peneliti menggunakan menggunakan 5 jenjang (1, 2, 3, 4, 5) dengan tingkatan nilai masing-masing sebagai berikut: (a) Untuk jawaban a diberi nilai 5 (b) Untuk jawaban b diberi nilai 4 (c) Untuk jawaban c diberi nilai 3 (d) Untuk jawaban d diberi nilai 2 (e) Untuk jawaban e diberi nilai 1.

### **Hasil dan Pembahasan**

sebagian besar pegawai Bagian Organisasi Tata Laksana Kabupaten Kutai Timur menilai keterampilan pegawai tinggi. Hal ini dapat ditunjukkan dengan jawaban 20 orang persentase (44,4%). Dan jika dilihat dari keseluruhan kategori di atas menunjukkan bahwa arah sub variabel keterampilan semakin baik seperti memiliki inisiatif dalam bekerja, atau kecakapan pegawai faktor penting meningkatkan kerja pegawai.

sebagian besar pegawai Bagian Organisasi Tata Laksana Kabupaten Kutai Timur menilai pengalaman kerja pegawai tinggi. Hal ini dapat ditunjukkan dengan jawaban 23 orang persentase (51,1%). Dan jika dilihat dari

keseluruhan kategori di atas menunjukkan bahwa arah sub variabel pengalaman semakin baik seperti membantu menyelesaikan tugas secara efisien dan mengurangi kesalahan-kesalahan yang dilakukan pada pada saat melaksanakan pekerjaan serta mengerjakan pekerjaan dengan prosedur yang benar.

Sebagian besar pegawai Bagian Organisasi Tata Laksana Kabupaten Kutai Timur menilai kemampuan intelektual pegawai tinggi. Hal ini dapat ditunjukkan dengan jawaban 23 orang persentase 51,1%. Dan jika dilihat dari keseluruhan kategori di atas menunjukkan bahwa arah sub variabel intelektual semakin baik seperti memiliki kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu masalah pekerjaan menggunakan perhitungan mampu diselesaikan dengan baik dan setiap ada perintah atasan secara lisan,cepat dipahami dengan baik dan benar.

Dijelaskan bahwa sebagian besar pegawai Bagian Organisasi Tata Laksana Kabupaten Kutai Timur menilai pencahayaan, suasana tata ruang kerja dan kenyamanan di ruang kantor tempat mereka bekerja sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban 32 orang responden (71,1%) menilai bahwa

pencapaian, suasana tata ruang kerja dan kenyamanan di ruang kantor tempat mereka bekerja sangat baik.

Dijelaskan bahwa sebagian besar pegawai Bagian Organisasi Tata Laksana Kabupaten Kutai Timur menilai pemberian insentif kepada pegawai sudah sesuai dengan jabatan dan beban kerja yang dilakukan. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban 27 orang responden (60,0%) menilai pemberian insentif kepada pegawai sudah sesuai dengan jabatan dan beban kerja yang dilakukan.

Dijelaskan bahwa sebagian besar pegawai Bagian Organisasi Tata Laksana Kabupaten Kutai Timur menilai pelaksanaan pemberian jaminan karir kepada para pegawai baik. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban 19 orang responden (42,2%). Dan jika dilihat dari keseluruhan kategori di atas menunjukkan bahwa arah sub variabel jaminan karir semakin baik seperti pelaksanaan pemberian jaminan karir kepada pegawai, pelaksanaan promosi jabatan atau pangkat kepada pegawai dan pemberian kesempatan dalam memperoleh pelatihan.

Sebagian besar pegawai Bagian Organisasi Tata Laksana Kabupaten Kutai Timur menilai pendidikan pegawai tinggi. Hal ini dapat ditunjukkan dengan jawaban 24 orang persentase (53,3%). Dan jika dilihat dari keseluruhan kategori di atas menunjukkan bahwa arah sub variabel pendidikan semakin baik seperti pendidikan dan pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaan, jenjang pendidikan menentukan jabatan yang diperoleh dan pendidikan terakhir sesuai dengan bidang pekerjaan.

Sebagian besar pegawai Bagian Organisasi Tata Laksana Kabupaten Kutai Timur menilai dalam mengaplikasikan teknologi tinggi. Hal ini dapat ditunjukkan dengan jawaban 26 orang persentase (57,8%). Dan jika dilihat dari

Keseluruhan kategori di atas menunjukkan bahwa arah sub variabel teknologi semakin baik seperti menggunakan komputer didalam proses kerja sehari-hari memudahkan pekerjaan, menggunakan internet mendukung proses kerja sehari-hari dan mudah mengetahui informasi melalui website.

Sebagian besar pegawai Bagian Organisasi Tata Laksana Kabupaten Kutai Timur menilai manajemen pegawai tinggi. Hal ini dapat ditunjukkan dengan jawaban 21 orang persentase 46,7%. Dan jika dilihat dari keseluruhan kategori di atas menunjukkan bahwa arah sub variabel manajemen semakin baik seperti perencanaan strategi dengan program kerja yang dihasilkan dan melakukan pemeriksaan terhadap laporan kerja.

Berdasarkan perhitungan SPSS Statistics 23.0 diperoleh hasil Hasil ***korelasi product moment*** antara motivasi ( $X_2$ ) dan produktivitas kerja ( $Y$ )  $r = 0,502$ . Jadi terdapat hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Bagian Organisasi Tata Laksana Kabupaten Kutai Timur sebesar 0,502. Artinya  $F_{\text{test}} > F_{\text{tabel}}$  ( $16,307 > 3,22$ ) maka korelasinya signifikan, atau dapat dikatakan kompetensi memiliki hubungan yang

signifikan dengan produktivitas kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Bagian Organisasi Tata Laksana Kabupaten Kutai Timur.

Hasil *korelasi product moment* antara motivasi ( $X_2$ ) dan produktivitas kerja ( $Y$ )  $r = 0,502$ . Jadi terdapat hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Bagian Organisasi Tata Laksana Kabupaten Kutai Timur sebesar 0,502. Artinya  $F_{test} > F_{tabel}$  ( $14,823 > 3,22$ ) maka korelasinya signifikan, atau dapat dikatakan motivasi memiliki hubungan yang signifikan dengan produktivitas kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Bagian Organisasi Tata Laksana Kabupaten Kutai Timur.

Selanjutnya analisis *korelasi parsial* berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS Statistics 23.0 diperoleh hasil korelasi sebesar 0,871 jadi  $F_{test} > F_{tabel}$  ( $8,781 > 3,22$ ) artinya korelasi parsial yang terjadi adalah murni atau dapat dikatakan terdapat hubungan/pengaruh yang murni antara kompetensi terhadap produktivitas kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Bagian Organisasi Tata Laksana Kabupaten Kutai Timur dengan mengendalikan variable Motivasi.

Untuk mengetahui *korelasi parsial* murni atau tidak murni maka harus membandingkan  $F_{test}$  dengan  $F_{tabel}$ , dari data yang diperoleh  $F_{test}$  sebesar 7,625 artinya  $F_{test} > F_{tabel}$  ( $7,625 > 3,22$ ) artinya korelasi parsial yang terjadi adalah murni atau dapat dikatakan terdapat hubungan yang murni antara motivasi terhadap produktivitas kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Bagian Organisasi Tata Laksana Kabupaten Kutai Timur dengan mengendalikan variable kompetensi.

Selanjutnya *analisis regresi linear berganda* yang menunjukkan arah dan kuatnya pengaruh dua variabel secara bersama-sama atau lebih terhadap variabel lain. Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS Statistics 23.0 diperoleh persamaan regresi pada variabel bebas  $a = 6,426$ ,  $b_1 = 0,403$  dan  $b_2 = 0,376$ . Dengan demikian maka persamaan regresinya adalah  $Y = 6,426 + 0,403X_1 + 0,376X_2$ .

Untuk mengetahui apakah persamaan garis linear tersebut signifikan atau tidak, maka perlu dicek dengan  $F_{test}$ . Dengan menggunakan komputer diperoleh sebesar 13,127. Sedangkan dengan melihat  $F_{tabel}$  untuk taraf kesalahan 5% diperoleh harga sebesar 3,22. Hal ini berarti bahwa  $F_{test} > F_{tabel}$ , maka persamaan garis regresi tersebut adalah signifikan yang berarti dapat dipakai untuk mengetahui hubungan pengaruh tersebut.

Untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut signifikan bisa dibandingkan  $t_{test}$  dengan  $t_{tabel}$ , diketahui  $t_{tabel}$  sebesar 2,018. Dan  $t_{test}$  variable kompetensi sebesar 3,003. Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $t_{test}$  lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ , berarti persamaan garisnya adalah signifikan maka persamaan tersebut bisa digunakan untuk memprediksi pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja.



Selanjutnya  $t_{test}$  variabel motivasi sebesar 2,798. Jika dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ , sebesar 2,018 maka nilai  $t_{test}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , berarti persamaan garis tersebut signifikan maka persamaan tersebut bisa digunakan untuk memprediksi pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan tabel koefisien diatas juga bisa mengetahui koefisien regresi mulai persamaan regresi dengan melihat nilai b koefisien regresi variabel kompetensi terhadap produktivitas kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Bagian Organisasi Tata Laksana Kabupaten Kutai Timur sebesar 0,403. Ini berarti perubahan satu satuan terhadap variabel kompetensi mengakibatkan perubahan sebesar 0,403 terhadap variable produktivitas kerja. Maka kompetensi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja dan pengaruh tersebut positif dan signifikan.

Selain koefisien regresi variabel kompetensi, juga bisa diketahui koefisien regresi variabel motivasi terhadap produktivitas kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Bagian Organisasi Tata Laksana sebesar 0,376. Ini berarti perubahan satu satuan pada variabel motivasi mengakibatkan perubahan sebesar 0,376 pada produktivitas kerja. Maka motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja dan pengaruh tersebut positif dan signifikan.

Dan secara bersama-sama pengaruh kompetensi dan motivasi pegawai terhadap produktivitas kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Bagian Organisasi Tata Laksana Kabupaten Kutai Timur memiliki persentase sebesar 38,5%. Ini menunjukkan pengaruh yang positif dan kuat. Jadi secara bersama-sama pengaruh kompetensi dan motivasi pegawai terhadap produktivitas kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Bagian Organisasi Tata Laksana Kabupaten Kutai Timur adalah positif dan signifikan.

Untuk mengetahui *kecermatan prediksi* dari regresi linier tersebut maka dilakukan dengan cara membandingkan antara standar deviasi dari Y ( $S_y$ ) dengan *standar error of estimate* ( $S_{est}$ ). Dengan menggunakan bantuan computer diperoleh  $S_y$  yaitu 3,15 dan  $S_{est}$  yaitu 2,532. Dengan demikian maka  $S_y > S_{est}$ . Hal ini menunjukkan bahwa prediksi tersebut di atas adalah cermat.

Analisis *koefisien determinasi* ini digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh dari variabel kompetensi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Bagian Organisasi Tata Laksana Kabupaten Kutai Timur. Dengan menggunakan bantuan komputer diperoleh hasil 0,385. Dengan demikian maka pengaruh dari variabel kompetensi dan motivasi pegawai terhadap Produktivitas Kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Bagian Organisasi Tata Laksana Kabupaten Kutai Timur sebesar 38,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sisa pengaruh sebesar 61,5% adalah merupakan pengaruh dari variabel-variabel lain diluar variabel kompetensi dan motivasi pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai.

## **Kesimpulan dan Saran**

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada kompetensi pegawai terhadap produktivitas kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Bagian Organisasi Tata Laksana Kabupaten Kutai Timur. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada motivasi pegawai terhadap produktivitas kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Bagian Organisasi Tata Laksana Kabupaten Kutai Timur. Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan (bermagna) pada kompetensi pegawai dan motivasi pegawai terhadap produktivitas kerja pada Kabupaten Kutai Timur.

Memberikan perhatian terhadap Kompetensi pegawai dengan memberikan pelatihan-pelatihan dan bimbingan terhadap tugas yang diberikan sehingga dapat menambah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai. Memberikan perhatian terhadap motivasi yang telah dilaksanakan dengan cara kepekaan pimpinan terhadap pegawai seperti memberikan masukan dan pujian serta menata tempat kerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja.

## **Daftar Pustaka**

- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*. Third Edition. Allin and Bacon. A Division of Schuster. Massachussets.
- Kerlinger, N. Fred and Pedhzur, Elazar J. 1973. *Multiple Regression in Behavioral Reseach*. New York: Holt, Rinehart and Winstron, Inc.
- Lubis, Hari. S.B. dan Martani Husaini. 1987. *Teori Organisasi (Suatu Pendekatan Makro)*. Jakarta : Pusat Antar Universitas Ilmu-ilmu Sosial Universitas Indonesia.
- Mathis Robert L dan Jackson John H. 2002. *Human Resource Management*, Alih Bahasa. Jakarta
- Malayu S.P, Hasibuan. 2002. *Menejemen Sumber Daya Manusia (Dasar dan Kunci Keberhasilan)*. Jakarta : PT. Gunung Agung.
- \_\_\_\_\_. 2003. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Bumi Aksara, Jakarta : Grasindo.
- Gellerman. Soul W.1984. *Motivasi dan Produktivitas*, Terjemahan Soepomo S. Wordoyo Seni Manajemen No. 91. Jakarta : Pustaka Budiman Pressindo
- Rakhmat, Jalaludin. 1984. *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung : Remaja Karya.
- Sayuti, 2007, *Motivasi dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sinungan, M. 1995. *Produktifitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Soejono. 1997. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono.2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.

- \_\_\_\_\_. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung. Alfabet.
- Usman, Husaini & Purnomo Setiadi Akbar. 2004. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wibowo. 2007. *Menejemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Zwell, Michael. 2000. *Creating a Culture of competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc.

### **Dokumen-Dokume**

- \_\_\_\_\_ Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- \_\_\_\_\_ Keputusan Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003.
- \_\_\_\_\_ Peraturan kepala Badan Kepegawaian negara Nomor 22 Tahun Tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Kerja Pegawai Negeri Slpll Di Lingkungan Badan Kepegawaian negara.
- \_\_\_\_\_ Peraturan pemerintah republik indonesia Nomor 13 tahun 2002 Tentang Perubahan atas Peraturan pemerintah nomor 100 tahun 2000 Tentang pengangkatan pegawai negeri sipil Dalam jabatan struktural.

### **Sumber-sumber Internet :**

- <http://arnysaragih.blogspot.com/2011/05/posting-pertama.html> (diakses tanggal 7 Maret 2016).
- Junaidi.2008. *Transformasi Data Ordinal ke Interval dengan excel*.  
<http://junaidichaniago.wordpress.com/2008/05/29/transformasi/>
- Junaidi.2008. *Penjelasan Tahap Transformasi Data Ordinal ke Interval dengan excel*. <http://junaidichaniago.wordpress.com/2008/07/30/penjelasan-tahap-transformasi-data-ordinal-ke-interval-dg-excel/>, (diakses tanggal 7 Maret 2016).
- [www.bkn.co.id](http://www.bkn.co.id) (diakses tanggal 8 Maret 2016).

