

**HUBUNGAN KOMPETENSI DAN MOTIVASI DENGAN KINERJA DINAS SOSIAL
KABUPATEN WONOSOBO**

Oleh:

Nilam Adini Rakhma, Susi Sulandari, Maesaroh *)

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS DIPONEGORO**

Jalan Profesor Haji Soedarto, Sarjana Hukum Tembalang Semarang Kotak Pos 12693

Telepon (024) 7465407 Faksimile (024) 7465404

Laman: <http://www.fisip.undip.ac.id> email fisip@undip.ac.id

Email: nilamadini.r@gmail.com

ABSTRACT

In every organization qualified element is needed to maximize performance. The human resources that the organization has have a variety of characteristics, including job competence, motivation and performance. The role of human resource in the organization is important because this source will become the factor that drives the organization to achieve its intended purpose. This study was conducted to determine the relationship of competence and motivation with the performance of Wonosobo district's social service. This study used quantitative research with technique of sampling all employees who are 18 respondents. The analysis used was Spearman rank correlation test.

Findings from the study indicate that the hypothesis which stated that there is a positive correlation between the ability and motivation to the performance of Wonosobo District's Social Service is significantly acceptable with correlation coefficient value of each relationship is; the relationship between the performance of Wonosobo District's Social Service with competence, is 0609 and the relationship between Wonosobo District's Social Service performance of Wonosobo District's Social Service with work motivation, is 0662.

The result of the study showed a positive and significant relationship between competence and motivation with performance of Wonosobo District's Social Service. This means that by increasing the competence and organizational performance will increase with increasing the motivation to increase organizational performance .

Keywords: Organizational Performance, Competence and Motivation

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kelangsungan hidup suatu organisasi secara mendasar sangat ditentukan oleh adanya manusia dan segenap sumber dayanya. Oleh karena itu, dibutuhkan elemen yang berkualitas untuk memaksimalkan kinerja organisasi. Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi memiliki berbagai karakteristik, termasuk kompetensi kerja, motivasi dan kinerja yang dimilikinya. Peran sumber daya di dalam organisasi sangatlah penting karena menjadi faktor penggerak bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu setiap instansi atau organisasi juga dituntut untuk efektif dan efisien dalam mencapai tujuan pembangunan. Untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dengan prestasi kerja yang tinggi, berdisiplin tinggi, berkemampuan baik, mempunyai motivasi dalam menjalankan tugasnya dan mau menyumbangkan segala daya dan upaya guna berhasil guna. Adanya tekanan terhadap sektor publik untuk memperbaiki kinerjanya mendorong dibangunnya sistem manajemen sektor publik yang berbasis kinerja. Pernyataan tersebut dapat menjelaskan bahwa organisasi yang baik adalah organisasi yang selalu memperhatikan kinerjanya.

Kedudukan Dinas Sosial Kabupaten Wonosobo adalah sebagai instansi atau organisasi publik yang melaksanakan tugas pemerintah daerah di bidang sosial berdasarkan asas dan tugas pembantuan. Adanya Dinas Sosial Kabupaten Wonosobo

bertujuan agar dapat menangani masalah kesejahteraan sosial dan berusaha membantu mencari solusi dalam mengatasi kesenjangan ekonomi serta berbagai kecenderungan yang mengancam tatanan hidup masyarakat di Kabupaten Wonosobo.

Dari data rata-rata capaian kinerja Dinas Sosial Kabupaten Wonosobo yang diperoleh tahun 2012-2013, menunjukkan bahwa hasil kerja Dinas Sosial Kabupaten Wonosobo belum optimal bahkan mengalami penurunan, pada tahun 2012 sebanyak 94,12% dan mengalami penurunan pada tahun 2013 menjadi 92%. Penurunan ini terjadi karena didalam Rencana Kinerja Dinas Sosial Kabupaten Wonosobo pada tahun 2013 Dinas Sosial Kabupaten Wonosobo melaksanakan kegiatan strategis namun terdapat beberapa indikator kinerja yang telah ditetapkan pada tahun 2013 tidak tercapai. Belum optimal dan rendahnya hasil kerja Dinas Sosial Kabupaten Wonosobo ini diduga karena kurangnya sumber daya manusia, spesialisasi pekerjaan yang kurang diperhatikan, kurangnya kompetensi serta kerjasama antar pegawai, dan masih banyak pegawai yang belum mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja sesuai dengan ketentuan yang ada.

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan kinerja, kompetensi, dan motivasi Dinas Sosial Kabupaten Wonosobo.
2. Untuk mengetahui besarnya hubungan kompetensi dengan Kinerja Dinas Sosial Kabupaten Wonosobo.

3. Untuk mengetahui besarnya hubungan motivasi dengan Kinerja Dinas Sosial Kabupaten Wonosobo.

4. Teori

C.1 Kinerja Organisasi

Wibowo (2012:3-4) menjelaskan kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Kinerja organisasi merupakan gambaran mengenai hasil kerja organisasi dan ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Di dalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian kinerja secara periodik untuk mengetahui kemajuan kinerja dilakukan prediksi apakah terjadi deviasi pelaksanaan terhadap rencana yang dapat mengganggu pencapaian tujuan. Menurut pendapat Henry Simamora dalam (Mangkunegara,2005:14) ada tiga faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu :

- 1) Faktor Individual yang meliputi :
 - a. Kompetensi dan keahlian
 - b. Latar belakang
 - c. Demografi
- 2) Faktor Psikologi yang meliputi :
 - a. Persepsi
 - b. Attitude

c. Motivasi

- 3) Faktor Organisasi yang meliputi :
 - a. Sumber daya dan lingkungan
 - b. Kepemimpinan
 - c. Penghargaan

Selain itu yang mempengaruhi kinerja organisasi, antara lain dikemukakan Armstrong dan Baron dalam (Wibowo,2012:99) salah satunya adalah *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat ketrampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

Kompetensi kerja dan motivasi merupakan dua variable yang akan digunakan sebagai variabel independent didalam penelitian ini. Kemudian indikator yang akan digunakan untuk mengukur kinerja organisasi dalam penelitian ini meliputi aspek-aspek (dalam Moh. Mahsun, Pengukuran Kinerja Sektor Publik 2013:77) antara lain *input, proses, output, dan outcome*

C.2 Kompetensi

Wibowo (2012:110) mendefinisikan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi sebagai suatu dasar dalam manajemen sumber daya manusia memiliki berbagai

gugus dan dimensi. Dulewicz dalam (Sudarmanto ,2009 : 68) membagi kompetensi dalam gugus dan dimensi kemampuan intelektual, interpersonal, adaptabilitas, dan orientasi hasil.

C.3 Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegritasi kepada tujuan yang diinginkan. (Malayu Hasibuan 2003 : 141).

Untuk memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Kemauan seseorang bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang / hirarki, yakni : kebutuhan fisik/fisiologis, kebutuhan untuk memperoleh keamanan dan keselamatan, kebutuhan untuk berkelompok dan bermasyarakat, kebutuhan untuk

memperoleh kehormatan dan kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan atau aktualisasi diri

C.4 Presepsi

Menurut Luthans (dalam Thoha, 2010 : 143) persepsi itu adalah lebih kompleks dan luas kalau dibandingkan dengan penginderaan. Proses persepsi meliputi suatu interaksi yang sulit dari kegiatan seleksi, penyusunan, dan penafsiran. Walaupun persepsi sangat tergantung pada penginderaan data, proses kognitif barangkali bias menyaring, menyederhanakan, atau mengubah secara sempurna data tersebut. Satu contoh, coba lihatlah suatu obyek benda yang tidak bergerak. Lihatlah obyek tersebut dari satu sisi kemudian bergeraklah ke sisi lain, maka akan nampak seakan-akan obyek tersebut bergerak. Contoh ini menunjukkan bahwa seseorang memahami obyek tersebut diam tidak bergerak, tetapi pengindraannya mengatakan bahwa obyek tersebut bergerak. Dengan demikian proses persepsi akan dapat menambah atau mengurangi kejadian senyatanya yang diinderaan seseorang. Menurut Thoha (2004 : 149) terdapat prinsip-prinsip pemilihan persepsi yaitu faktor perhatian dari dalam adalah intensitas, keberlawanan, pengulangan, gerakan, baru dan faktor perhatian dari luar adalah belanja, motivasi dan kepribadian. Dari pengertian persepsi di atas peneliti memfokuskan persepsi individu/pegawai terhadap kinerja organisasi.

5. Tipe Penelitian

D.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang akan digunakan oleh peneliti adalah tipe penelitian eksplanatori, karena penelitian ini akan menguji hubungan antara variable penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

D.2 Populasi

Pada penelitian ini populasinya adalah pegawai Dinas Sosial Kabupaten Wonosobo yang berjumlah 18 orang.

D.3 Sampel

Karena jumlah pegawai hanya 18 orang maka sampel yang diambil adalah semua pegawai. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu populasi sama dengan sampel.

D.4 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

D.5 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini menggunakan skala interval, yaitu dengan mengurutkan orang atau obyek berdasarkan suatu atribut agar didapat perbedaan kelas yang sama di tiap jenjangnya dan agar data dari penelitian ini dapat dimasukkan ke dalam rumus yang digunakan.

D.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik observasi, kuisioner dan interview.

D.7 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu editing, koding, dan tabulasi.

D.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman dengan menggunakan Program SPSS dan untuk menghitung pengaruh digunakan koefisien determinasi.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian Kinerja Dinas Sosial Kabupaten Wonosobo yang terdiri dari 9 indikator yaitu tingkat ketersediaan sumber daya manusia didalam organisasi, tingkat kelengkapan fasilitas dan peralatan, tingkat kecukupan anggaran untuk program/kegiatan setiap tahunnya, tingkat kecepatan waktu dalam pelaksanaan program/kegiatan, tingkat ketepatan target dalam pelaksanaan program/kegiatan, tingkat akurasi prosedur dalam pelaksanaan program/kegiatan, tingkat efektifitas program yang telah dilaksanakan, tingkat ketercapaian program kerja/kegiatan, dan tingkat pencapaian hasil program kerja/kegiatan dapat disimpulkan bahwa Dinas Sosial Kabupaten Wonosobo memiliki kinerja sebesar 38,9% dengan rata-rata 2.5 dan termasuk kategori rendah. Hal ini diperkuat dengan fakta : organisasi belum dapat menggunakan input secara maksimal, pelaksanaan proses kegiatan belum terstruktur dengan baik, keluaran atau output yang dihasilkan sebagian besar belum dapat menjangkau pada sasaran serta hasil

Pengkajian variable kompetensi dari hasil penelitian yang terdiri dari 7 indikator yaitu tingkat pengetahuan dan pengalaman, tingkat kemampuan dalam memecahkan masalah, tingkat kemampuan dalam menyusun skala prioritas, intensitas kemampuan dalam mempergunakan fasilitas kantor, kemampuan interpersonal, tingkat komunikasi, intensitas hubungan kerja, tingkat penerapan kepemimpinan yang efektif dapat disimpulkan bahwa Dinas Sosial Kabupaten Wonosobo memiliki kompetensi sebesar 33,3 dengan rata-rata 2.3 dan termasuk kategori rendah. Hal ini diperkuat dengan fakta : Organisasi ini memiliki Sumber Daya Manusia dengan kemampuan intelektual yang kurang untuk menjalankan tugasnya, dan belum dapat menggunakan kemampuan interpersonal secara maksimal sehingga pekerjaan belum dapat sesuai dengan target yang ditentukan.

Berdasarkan hasil penelitian pada motivasi kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Wonosobo yang terdiri dari 8 indikator yaitu: tingkat gaji, tingkat tunjangan kesehatan, tingkat kebutuhan akan keamanan jiwa, tingkat interaksi antar rekan kerja, tingkat evaluasi dalam mengerjakan pekerjaan yang telah diselesaikan, tingkat prestasi kerja, tingkat kecakapan dalam bekerja, tingkat pengembangan inisiatif dapat disimpulkan bahwa Dinas Sosial Kabupaten Wonosobo memiliki motivasi sebesar 38,9% dengan rata-rata 2.5 dan termasuk kategori rendah. Hal ini diperkuat dengan fakta : pegawai mendapat perlakuan kurang baik dari rekan-rekan sekantor, jaminan rasa aman kurang terpenuhi, merasa kurang nyaman dengan ruang kerja yang sekarang ditempati, dalam segi kebutuhan

sosial kebutuhan pegawai belum terpenuhi dan gaji yang diterima sudah sesuai dengan perturan yang ditetapkan namun belum mencukupi.

Kompetensi memiliki hubungan yang positif dengan kinerja Dinas Sosial Kabupaten Wonosobo. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai korelasi sebesar sebesar 0.852. dan termasuk kategori yang sangat kuat. Artinya, dengan meningkatkan kompetensi maka kinerja organisasi akan meningkat. Nilai korelasi tersebut kemudian di uji signifikasinya dengan menggunakan uji t dengan nilai t hitung yang dihasilkan sebesar 6.509. Nilai t tabel dengan $\alpha = 5\% = 1.96$. Karena diperoleh nilai t hitung (6.509) $>$ t tabel (1.96), hal ini berarti kompetensi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Secara statistik, hipotesis yang menyatakan adanya hubungan positif dan signifikan antara kompetensi (X1) dengan kinerja organisasi (Y) terbukti **dapat diterima**.

Motivasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai korelasi sebesar sebesar 0.719 dan termasuk kategori kuat. Artinya, **dengan meningkatkan motivasi maka kinerja organisasi akan meningkat**. Nilai korelasi tersebut kemudian di uji signifikasinya dengan menggunakan uji t dengan nilai t hitung yang dihasilkan sebesar 4.138. Nilai t tabel dengan $\alpha = 5\% = 1.96$. Karena diperoleh nilai t hitung (4.138) $>$ t tabel (1.96), hal ini berarti motivasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Secara statistik, hipotesis yang menyatakan adanya hubungan positif

dan signifikan antara motivasi (X2) dengan kinerja organisasi (Y) terbukti **dapat diterima**.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kinerja Dinas Sosial Kabupaten Wonosobo (Y) termasuk dalam kategori kurang baik, hal ini dapat dilihat dari rata-rata kinerja organisasi yang ada di Dinas Sosial Kabupaten Wonosobo adalah 2,50 tergolong rendah. Faktanya organisasi belum dapat menggunakan input secara maksimal yaitu terbatasnya fasilitas dan anggaran sehingga terdapat beberapa program kerja yang belum terlaksana, pelaksanaan proses kegiatan belum terstruktur dengan sehingga mengakibatkan tertundanya pelaksanaan program, keluaran atau output yang dihasilkan sebagian besar belum dapat menjangkau pada sasaran serta hasil.

Kompetensi Dinas Sosial Kabupaten Wonosobo (X1) termasuk dalam kategori kurang baik, hal ini dapat dilihat dari rata-rata kompetensi pegawai yang ada di Dinas Sosial Kabupaten Wonosobo adalah 2,33 tergolong rendah. Faktanya organisasi ini memiliki Sumber Daya Manusia dengan kemampuan intelektual yang kurang untuk menjalankan tugasnya, dan belum dapat menggunakan kemampuan interpersonal secara maximal sehingga pekerjaan belum dapat sesuai dengan target yang ditentukan

Motivasi Dinas Sosial Kabupaten Wonosobo (X2) termasuk kategori kurang baik, hal ini dapat dilihat dari Rata-rata motivasi yang ada di Dinas Sosial Kabupaten Wonosobo adalah 2,50 tergolong rendah. Faktanya kurangnya pemberian

penghargaan, tunjangan kesehatan yang kurang sesuai, kurang nyamannya ruang kerja dan pegawai masih kurang memahami adanya dorongan dari pimpinan dan menganggap motivasi merupakan hal yang wajar.

Kompetensi memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja organisasi. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yang diuji mempunyai hubungan **positif dan signifikan** antara kompetensi dengan kinerja organisasi yang hipotesisnya **dapat diterima**.

Motivasi memiliki hubungan yang positif dengan kinerja organisasi. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yang diuji mempunyai hubungan **positif dan signifikan** antara motivasi dengan kinerja organisasi yang hipotesisnya **dapat diterima**.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka penulis dapat memberikan saran yang sekiranya berguna bagi pembaca dan instansi terkait.

1. Untuk meningkatkan kinerja organisasi dalam melaksanakan program kerja atau kegiatan sebaiknya lebih intens untuk koordinasi dengan dinas yang lebih tinggi seperti Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah atau Kementerian Sosial. Memperhatikan pengeluaran pada sumber dana yang ada, mengurangi pemborosan, melakukan penghematan biaya dan membuat anggaran cadangan. Meningkatkan fungsi monitoring kinerja sehingga

program yang belum sesuai dengan sasaran yang dituju dapat dievaluasi dan disegera di *follow up* untuk diperbaiki. Koordinasi dengan atasan lebih *intens* agar bila terdapat permasalahan yang dapat menghambat untuk melaksanakan tugas agar dapat segera diselesaikan.

2. Untuk meningkatkan kompetensi pegawai dengan cara melakukan pelatihan mengenai kerjasama tim agar dalam setiap diri individu dapat menghilangkan rasa ego sektoral dan individualism. Selain itu memberi pembekalan pengetahuan yang cukup yang dapat dilakukan dengan cara mengikutsertakan pegawai pada kursus-kursus, pendidikan lanjut dan pelatihan-pelatihan tertentu sesuai dengan kemampuan atau potensi yang dimiliki kemudian menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensinya. Dengan ditempatkannya SDM pada tempat yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya maka dapat mengembangkan ketrampilan dalam menyelesaikan permasalahan mengambil inisiatif dan menyelesaikan pekerjaan.
3. Untuk meningkatkan motivasi pegawai organisasi hendaknya mengadakan pemberian penghargaan yang dimusyawarahkan bersama agar dapat lebih memacu kinerja pegawai, memberikan perhatian lebih kepada pegawai yang memiliki kinerja bagus dengan memberikan insentif / kenaikan pangkat / piagam maupun yang immaterial berupa ucapan

selamat. Memberikan tunjangan atau jaminan kesehatan ataupun rasa aman lebih tinggi agar pegawai merasa terjamin kualitas kebutuhannya. Ruangan hendaknya direnovasi agar pegawai yang merasa kurang nyaman dengan ruangan kerja menjadi lebih nyaman karena kenyamanan dalam ruang kerja akan mempengaruhi motivasi untuk bekerja.

Daftar Pustaka

- Anwar Mangkunegara. 2005 .Manajemen Sumber *Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya
- Darmadi Damai. 2009 . *Administrasi Publik*. Yogyakarta : LaksBang Pressindo
- Dharma Surya. 2012. *Manajemen Kinerja (Falsafah Teori dan Penerapannya)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Fidel . 2010 . *Cara Mudah & Praktis Memahami Masalah-masalah Perpajakan* . Jakarta : Murai Kencana
- Handoko Hani . 2008 . *Manajemen* Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan Malayu . 2003 . *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Bumi Aksara
- Mahsun . 2013 . *Pengukuran Kinerja Sektor Publik* . BPFE Yogyakarta : Yogya warta
- Martono Nanang . 2012 . *Metode Penelitian Kuantitatif* . Jakarta : Raja Grafindo
- Pasolong Harbani. 2011. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta

Pusat Kajian Kinerja Kelembagaan
Lembaga Administrasi Negara.
2004. *Teknik Penyusunan
Organisasi Berkinerja Tinggi.*
Jakarta : Pusat Kajian Kinerja
Kelembagaan Lembaga
Administrasi Negara

Sugiyono. 2004 . *Metode Penelitian
Administratif* . Bandung : Alfabet
cv

Sugiyono . 2009 . *Metode Penelitian
Kuantitatif kualitatif dan R &D* .
Bandung : Alfabet cv

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan
Pengembangan Kompetensi SDM.*
Yogyakarta :
Pustaka Pelajar.

Thoha, Miftah. (2012). *Perilaku
Organisasi.*Jakarta : Raja Grafindo
Persada

Umam Khairul . 2010 . *Perilaku Organisasi.*
Bandung: CV pustaka Setia

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja.*
Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Winardi. 2003. *Teori Organisasi dan
Pengorganisasian.* Jakarta :
PT.Raja Grafindo Persada