



**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI**

Renny Husniati

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

*Dikirim : 13 Desember 2019
Revisi pertama : 16 Desember 2019
Diterima : 18 Desember 2019
Tersedia online : 31 Desember 2019*

*Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi
Kerja, Kepemimpinan, Prestasi Kerja*

Email : rennyhusniati@gmail.com

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih cepat, efektif dan efisien. Untuk itu, faktor SDM perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatannya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai Direktorat Jenderal Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian Kementerian Pertanian baik secara parsial maupun simultan. Teknik pengambilan sampel menggunakan proporsional stratified random sampling pada 80 karyawan. Pengolahan dan pengujian data dalam penelitian ini menggunakan teknik perhitungan berdasarkan asumsi bahwa data sampel diperoleh dari seluruh populasi. Hasil dari penelitian ini adalah baik secara parsial maupun secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja pada Ditjen Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian Kementerian Pertanian..

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Prestasi kerja pegawai Unit Direktorat Jenderal Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian (Ditjen PPHP) dirasa belum optimal bahkan cenderung menurun. Dapat diidentifikasi bahwa penurunan prestasi kerja pegawai diakibatkan karena kompetensi pegawai masih rendah sehingga beban kerja yang harus dilaksanakan tidak dapat diselesaikan dengan baik, pegawai kurang mempunyai kemauan untuk meningkatkan kompetensinya sehingga menghambat kemajuan organisasi, belum memadainya kuantitas SDM yang mengakibatkan ketidakseimbangan beban kerja yang berdampak pada efektivitas kinerja, pegawai tidak melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya sebagaimana kewajiban yang telah tertuang dalam uraian tugas, dan sering melemparkan tugas dan tanggung jawabnya kepada pegawai lain sehingga timbul kecemburuan.

kerja pegawai pada Ditjen PPHP Kementan masih harus ditingkatkan. Motivasi diri yang kurang mendukung upaya untuk menampilkan prestasi kerja yang optimal dan banyak jam kerja yang tidak diefektifkan. Kesejahteraan yang didapat kurang memadai dan kompensasi yang diterima tidak dikaitkan dengan kompetensi sehingga mengakibatkan ketidakpuasan pegawai Ditjen PPHP. Kurangnya penghargaan terhadap usaha-usaha yang telah dilakukan bawahan sehingga motivasi pegawai menurun, Selain itu penempatan pegawai kurang sesuai dengan minat dan latar belakang pendidikannya, sehingga cenderung menimbulkan sikap kurang percaya diri dan prestasi kerja kurang optimal. Kurangnya kedisiplinan pegawai yang antara lain terlihat suka datang ke kantor terlambat, pulang sebelum waktunya, meninggalkan ruangan selama jam kerja dengan alasan-alasan yang tidak jelas, sering menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan pribadi dan keluarga, setiap urusan dengan pihak luar selalu minta imbalan, banyak mengeluh, rasa tanggung jawab yang rendah, dan tidak bisa menyikapi perubahan secara positif.

Penulis mengamati prestasi kerja pegawai Ditjen PPHP Kementan selama ini menunjukkan gejala-gejala yang masih belum optimal karena kurangnya kepemimpinan yang baik. Dapat diidentifikasi bahwa terjadi penurunan prestasi kerja pegawai yang diakibatkan karena kurang adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahannya, tidak adanya keteladanan pimpinan dalam memberikan tugas, pimpinan tidak mau tahu tentang kesulitan pelaksanaan tugas bawahan, pemimpin masih menunjukkan sikap sebagai seorang “birokrat feodal” yang selalu menuntut bawahannya untuk setia dan loyal, menuruti segala perintah dan keinginannya, sehingga menumbuhkan karakter bawahan yang ABS (Asal Bapak Senang). Selain itu, pemimpin belum atau kurang memiliki kesadaran untuk menjadikan kualitas kepemimpinannya sebagai pusat perhatian positif dan karenanya mampu menjadi teladan bagi anak buahnya.

Dari pengamatan penulis, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, yaitu sebagai berikut :

- a. Kompetensi pegawai masih rendah sehingga beban kerja yang harus dilaksanakan tidak dapat diselesaikan dengan baik.
- b. Pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan masih dibawah standar kompetensi umum jabatan yang telah ditetapkan.

- c. Pegawai kurang mempunyai kemauan untuk meningkatkan kompetensinya sehingga menghambat kemajuan organisasi.
- d. Pegawai kurang memiliki motivasi untuk menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik.
- e. Kompensasi yang diterima tidak dikaitkan dengan kompetensi, sehingga pegawai yang berprestasi merasakan adanya ketidakadilan dan hal ini mengakibatkan ketidakpuasan pegawai.
- f. Kesejahteraan yang didapat kurang memadai sehingga menurunkan prestasi kerja pegawai Ditjen PPHP.
- g. Pegawai banyak mengeluh, rasa tanggung jawab yang rendah, dan tidak bisa menyikapi perubahan secara positif.
- h. Kurang adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahannya.
- i. Pimpinan tidak mau tahu tentang kesulitan pelaksanaan tugas bawahan.
- j. Penimpin belum atau kurang memiliki kesadaran untuk menjadikan kualitas kepemimpinannya sebagai pusat perhatian positif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang kompetensi, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja pada Ditjen Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian Kementerian Pertanian.

Rumusan Masalah

Apakah terdapat pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan kepemimpinan baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja Pegawai Direktorat Jenderal Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian Kementerian Pertanian.

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja pegawai Direktorat Jenderal Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian Kementerian Pertanian baik secara parsial maupun simultan.

KAJIAN PUSTAKA

Prestasi Kerja

Manajemen prestasi kerja SDM banyak mendapat perhatian dari organisasi, istilah yang digunakan dalam penilaian prestasi kerja seperti manajemen prestasi kerja, penilaian prestasi kerja dan penilaian prestasi pekerjaan. Menurut Cooper yang dikutip oleh Samsuddin (2010, 159) mendefinisikan prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit organisasi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

Menurut Hasibuan (2007, 97) prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas serta peran dan tingkat

motivasi seorang pekerja, semakin tinggi ketiga faktor diatas maka semakin besar pula prestasi kerja karyawan.

Menurut Bernardin dan Russel yang dikutip oleh Ruky (2010,105) mendefinisikan prestasi kerja sebagai catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Penilaian prestasi kerja amat penting bagi suatu organisasi, dengan penilaian prestasi tersebut suatu organisasi dapat dilihat sampai sejauh mana faktor manusia dapat menunjang tujuan suatu organisasi. Penilaian prestasi dapat memotivasi karyawan agar terdorong untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu diperlukan penilaian prestasi yang tepat dan konsisten.

Samsuddin (2010, 159) mendefinisikan penilaian prestasi kerja adalah proses oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik dan tertib maka akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas organisasional yang bersangkutan.

Masih menurut Samsuddin sembilan kriteria faktor penilaian prestasi kerja pegawai yaitu :

- a. *Reliable* yaitu harus mengukur prestasi kerja dan hasilnya secara obyektif.
- b. *Content valid* yaitu secara rasional harus terkait dengan kegiatan kerja.
- c. *Defined spesific* yaitu meliputi perilaku kerja dan hasil kerja yang dapat diidentifikasi.
- d. *Independent* yaitu perilaku kerja dan hasil kerja yang penting harus tercakup dalam kriteria yang komprehensif.
- e. *Non-overlapping* yaitu tidak adanya tumpang tindih antar kriteria.
- f. *Comprehensive* yaitu perilaku kerja dan hasil kerja yang tidak penting harus dikeluarkan.
- g. *Accessible* yaitu kriteria harus dijabarkan dan diberi nama komprehensif.
- h. *Compatible* yaitu kriteria harus sesuai dengan tujuan dan budaya organisasi.
- i. *Up to date* yaitu sewaktu-waktu kriteria perlu ditinjau ulang memilih kemungkinan adanya perubahan organisasi.

Menurut Handoko (2011, 154) bahwa faktor penilaian terhadap prestasi kerja dapat dihasilkan oleh adanya 3 (tiga) hal yaitu :

- a. Kemampuan dalam wujudnya sebagai kapasitas untuk berprestasi.
- b. Kemampuan, semangat, hasrat atau motivasi dalam wujudnya sebagai kesediaan untuk berprestasi.
- c. Kesempatan untuk berprestasi.

Kompetensi

Definisi kompetensi di tempat kerja merujuk pada pengertian kecocokan seseorang dengan pekerjaannya. Namun dalam konteks pekerjaan, kompetensi memiliki dua makna yang berbeda, hal ini senada dengan pendapat Palan (2007, 5) yang mengemukakan bahwa “Ada dua istilah yang muncul dari dua aliran pemikiran yang berbeda tentang konsep kesesuaian dalam pekerjaan”. Kedua istilah tersebut adalah 1) *Competency* (kompetensi), yaitu deskripsi mengenai perilaku, dan 2) *Competence* (kecakapan) yang merupakan deskripsi tugas atau hasil pekerjaan.

Palan (2007, 5) mendefinisikan kompetensi sebagai berikut “Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja”. Mariana (2002, 21), mendefinisikan kompetensi sebagai berikut :

- a. *Competency (n) is being competent, ability (to the work)* (Hornby, dkk, 1962,192)
- b. *Competent (adj) refer to (person) having ability, power, authority, skill, knowledge, etc (to do what is needed)* (Hornby, dkk, 1962, 193)
- c. *Competency is a rational performance which satisfactorily meets the objective for a desire condition* (Johnson, dkk,1974)

Jika merujuk pada Kamus Umum Bahasa Indonesia (2007) “Kompetensi berarti (kewenangan) kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal”. Pengertian dasar kompetensi (*competency*) adalah kemampuan atau kecakapan. Definisi kompetensi menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia hampir sama dengan pendapat Anna Mariana di atas, bahwa pada dasarnya kompetensi memiliki kecakapan dan kemampuan. Dimensi kecakapan dan kemampuan sangat melekat sekali terhadap orang yang memiliki kompetensi.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Manullang (2008, 150), motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya. Sedangkan menurut Handoko (2011, 56), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna tujuan.

Menurut Mathis (2006, 114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri.

Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Maslow dalam Mathis, (2006, 121) mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, kebutuhan akan aktualisasi diri.

Kepemimpinan

Robbins (2007, 200) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian (tujuan), pendapat ini memandang semua anggota kelompok/ organisasi sebagai satu kesatuan, sehingga kepemimpinan diberi makna sebagai kemampuan mempengaruhi semua anggota kelompok/organisasi

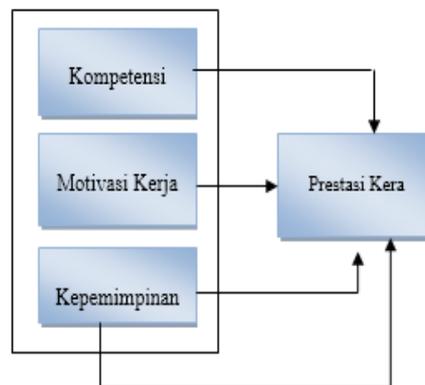
agar bersedia melakukan kegiatan / bekerja untuk mencapai tujuan kelompok / organisasi.

Menurut Mangkuprawira (2013, 54) “Kepemimpinan” bukanlah sekedar bakat atau sesuatu yang hanya dapat diperoleh sebagai faktor keturunan atau bawaan, tetapi dapat dimiliki oleh setiap orang melalui proses belajar artinya kepemimpinan itu dapat dipelajari.

Suatu usaha mempengaruhi orang antar perseorangan (*interpersonal*) lewat proses komunikasi untuk mencapai sesuatu atau beberapa tujuan. Suatu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas/kemampuan pribadi yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama (Kartono : 2006, 33).

Rancangan Penelitian

Gambar 1. Rancangan Penelitian



Rancangan penelitian ini menjelaskan bahwa apakah terdapat pengaruh antara kompetensi, motivasi kerja dan kepemimpinan baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja.

a. Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang di tempat kerja. Sedangkan pegawai didefinisikan sebagai orang yang bekerja pada instansi atau lembaga ataupun organisasi.

Pegawai memiliki hak dan kewajiban, hak dari pegawai adalah mendapatkan kompensasi, mendapatkan perlindungan baik secara fisik ataupun secara hukum dari instansi bersangkutan, memiliki jaminan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja. Sedangkan untuk kewajiban pegawai yaitu menjalankan tugas pokok dari lembaga, menaati segala peraturan, serta memiliki jiwa pegawai yang berkualitas. Untuk melihat kompetensi pegawai di lingkungan Ditjen PPHP Kementan dapat dilihat dari berbagai dimensi diantaranya adalah dimensi kompetensi dasar dan dimensi kompetensi pembeda. Dengan kompetensi tinggi yang dimiliki pegawainya, diharapkan prestasi pegawai Ditjen PPHP Kementan dapat meningkat.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Motivasi selalu menjadi perhatian utama karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang atau organisasi di dalam mencapai tujuannya. Motivasi harus menjadi perhatian pengelola organisasi. Motivasi kerja mempunyai peranan yang sangat besar dan berpengaruh terhadap tingkat efektivitas pekerjaan pegawai karena tanpa adanya motivasi kerja dari para pegawai niscaya pekerjaan tersebut tidak akan terlaksana dengan baik dan lancar. Motivasi kerja dapat dijadikan sebagai landasan atau dasar bagi kelancaran proses pembentukan, pemberdayaan dan pengembangan sumber daya manusia. Dengan pemberian motivasi yang tepat pada Ditjen PPHP Kementan, maka diharapkan prestasi kerjanya akan meningkat.

c. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Suatu ungkapan mulia yang mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendudukan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting.

Kepemimpinan merupakan unsur penting di dalam sebuah organisasi, sebab tanpa adanya kepemimpinan dari seorang pemimpin maka organisasi tersebut akan mengalami kemunduran. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin. Kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain sesuai dengan keinginannya itu dipengaruhi oleh sifat pemimpin itu sendiri. Pemimpin dengan kepemimpinan yang baik akan menciptakan motivasi yang tinggi di dalam diri setiap bawahan, sehingga dengan motivasi tersebut akan timbul semangat kerja yang dapat meningkatkan prestasi kerja dari bawahan itu. Jadi dengan kepemimpinan yang baik, maka diharapkan prestasi kerja pegawai Ditjen PPHP Kementan akan meningkat.

d. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan secara simultan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Kompetensi dalam organisasi dapat dibentuk, pembentukannya sangat dipengaruhi oleh bagaimana organisasi manage anggota organisasi kedalam keanekaragaman kompetensi masing-masing individu. Penggunaannya agar tercipta tujuan dan strategi organisasi. Karyawan yang termotivasi yang memiliki visi yang jelas dari pentingnya kualitas jasa terhadap perusahaan seharusnya dapat memberikan kualitas jasa (prestasi kerja) yang tinggi. Kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi diantara pemimpin dan pengikut yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya. Dengan meningkatkan kompetensi, motivasi kerja, dan kepemimpinan diharapkan prestasi kerja pegawai akan meningkat.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan kuantitatif berdasarkan pada jenis *explanatory research* yakni penelitian dengan menjelaskan dan melihat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent yang diteliti. Di lain sisi juga untuk menguji hipotesis yang diajukan yakni variabel independent kompetensi, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap variabel dependent prestasi kerja pegawai.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Februari-September 2018 di Direktorat Jenderal Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian Kementerian Pertanian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *proportional stratified random sampling*. Ukuran minimum sampel yang dapat diterima berdasarkan pada desain penelitian yang digunakan yaitu berdasarkan rumus Slovin, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 orang.

Teknik Analisis Data

Seluruh proses pengolahan dan analisis data menggunakan alat bantu perangkat lunak (*software*) yaitu *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) melalui teknik-teknik sebagai berikut :

- a. Uji Validitas
- b. Uji Reliabilitas
- c. Korelasi sederhana
- d. Korelasi Ganda
- e. Regresi Linear Sederhana
- f. Regresi Linear Berganda
- g. Uji persyaratan analisis
 1. Uji Distribusi Normal
 2. Uji Heteroskedastisitas.
 3. Uji Autokorelasi
 4. Uji Multikolinearitas
- h. Uji Hipotesis.

Untuk menguji signifikansi koefisien regresi yaitu pengaruh yang ditemukan untuk keseluruhan populasi, maka perlu di uji signifikansi dengan uji signifikansi pengaruh uji t dan uji F, sebagai berikut :

1. Uji t (*individual test*) dilakukan untuk mengukur signifikansi koefisien variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial.
2. Uji F ditujukan untuk menguji tingkat pengaruh semua variabel *independent* secara bersama-sama terhadap variabel *dependent*.

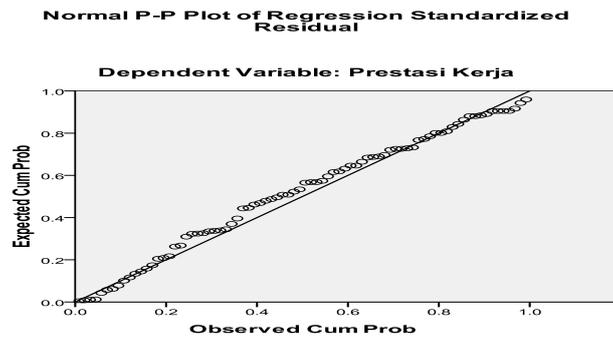
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Persyaratan Analisis

Pengujian persyaratan analisis yang dilakukan yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji multikolinieritas.

a. Uji Normalitas

Gambar 2. Grafik P-P Plot

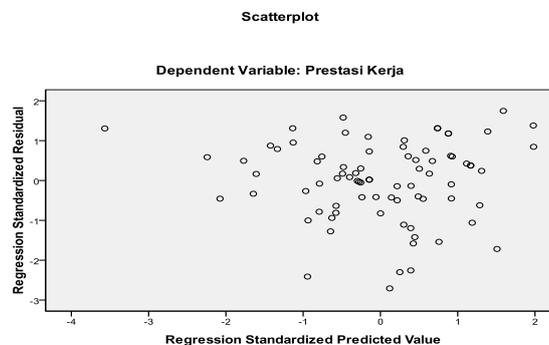


Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2019)

Dari gambar di atas terlihat bahwa data (titik-titik) menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti garis diagonal yang berarti bahwa model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel prestasi kerja berdasarkan memasukkan variabel kompetensi, motivasi kerja, dan kepemimpinan.

b. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Scatterplot



Dari grafik di atas, terlihat titik – titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta menyebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y.

c. Uji autokorelasi

Pengujian hasil analisis membuktikan bahwa an ini tidak terjadi autokorelasi antar variabel kompetensi, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap variabel prestasi kerja, karena besarnya nilai Durbin – Watson = 1,687 yaitu di antara kisaran -2 sampai 2, maka tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 1. Nilai Durbin Watson

| Model Summary ^b | | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .694 ^a | .481 | .461 | 5.648 | 1.687 |
| a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi | | | | | |
| b. Dependent Variable: Prestasi Kerja | | | | | |

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah ada multikolinieritas atau tidak diantara variabel bebas dengan variabel terikat. Terdapatnya korelasi yang sempurna pada variabel-variabel bebas akan berakibat koefisien regresi tidak dapat ditentukan dan standar deviasi akan memiliki nilai tidak terhingga. Uji multikolinearitas antara variabel kompetensi, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Collinearity Statistics

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Kompetensi | .378 | 2.645 |
| | Motivasi kerja | .407 | 2.454 |
| | Kepemimpinan | .584 | 1.711 |

Dari tabel di atas menunjukkan besarnya nilai :

1. Variabel kompetensi nilai VIF = 2,645
2. Variabel motivasi kerja nilai VIF = 2,454
3. Variabel kepemimpinan nilai VIF = 1,711

Dari nilai – nilai VIF tersebut di atas menunjukan nilai VIF tidak mendekati mendekati 5, sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

2. Uji Korelasi

Berdasarkan hasil perhitungan analisis kuantitatif dengan program SPSS dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3. Koefisien korelasi dan Koefisien Adjusted R Square

| Model Summary ^b | | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .694 ^a | .481 | .461 | 5.648 | 1.687 |
| a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi kerja, Kompetensi | | | | | |
| b. Dependent Variable: Prestasi Kerja | | | | | |

Sumber : hasil pengolahan SPSS

a. Koefisien Korelasi

Dari tabel di atas pada tingkat kesalahan 5%, menunjukkan koefisien korelasi $R = 0,694$ berarti hubungan kompetensi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kepemimpinan (X_3) secara bersama – sama / simultan terhadap prestasi kerja (Y) positif dan kuat.

b. Koefisien *Adjusted R Square*

Untuk lebih dari dua variabel bebas, maka R determinasinya adalah nilai koefisien *Adjusted R Square*. Besarnya nilai *Adjusted R Square* variabel kompetensi, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja = 0,461, artinya variabel kompetensi, motivasi kerja, dan kepemimpinan mampu menerangkan variasi variabel prestasi kerja sebesar 46,1%, dan sisanya 53,9 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

c. Persamaan regresi

Tabel 4. Koefisien Regresi

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 10.144 | 7.491 | | 2.354 | .001 |
| Kompetensi | .424 | .149 | .383 | 2.853 | .006 |
| Motivasi kerja | .453 | .153 | .384 | 2.970 | .004 |
| Kepemimpinan | .047 | .121 | .042 | .384 | .012 |

Sumber : hasil pengolahan SPSS

Persamaan regresi yang bisa dibentuk dari pengaruh antara variabel kompetensi, motivasi kerja, dan kepemimpinan secara bersama - sama terhadap variabel prestasi kerja adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 10,144 + 0,424 X_1 + 0,453 X_2 + 0,047 X_3$$

\hat{Y} = Prestasi kerja

X_1 = Kompetensi

X_2 = Motivasi kerja

X_3 = Kepemimpinan

Angka koefisien regresi 0,424 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel kompetensi (X_1) akan meningkatkan prestasi kerja (nilai Y) sebesar 0,424 kali. Angka koefisien regresi 0,453 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel motivasi kerja (X_2) akan meningkatkan prestasi kerja (nilai Y) sebesar 0,453 kali dan koefisien regresi 0,047 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai variabel kepemimpinan (X_3) akan meningkatkan prestasi kerja (nilai Y) sebesar 0,047 kali. Jadi hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif variabel kompetensi, motivasi kerja, dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap variabel prestasi kerja pegawai Ditjen Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian Kementerian Pertanian terbukti.

d. Uji simultan (Uji F)

Tabel 5. F Hitung dan Signifikansi

| ANOVA ^b | | | | | | |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| | Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 2247.912 | 3 | 749.304 | 23.490 | .000 ^a |
| | Residual | 2424.288 | 76 | 31.899 | | |
| | Total | 4672.200 | 79 | | | |
| a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi kerja, Kompetensi | | | | | | |
| b. Dependent Variable: Prestasi Kerja | | | | | | |

Sumber : hasil pengolahan SPSS

Untuk membuktikan pengaruh variabel kompetensi, motivasi kerja, dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, maka digunakan Uji-F pada *level of significant* (α) = 0,05. Menurut tabel di atas diketahui besar $F_{hitung} = 23,490$, lebih besar dari $F_{tabel} = 2,725$, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Sedangkan uji F yang dilakukan dengan melihat nilai probabilitas signifikansinya menghasilkan nilai probabilitas = $0,000 < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak, yang berarti variabel kompetensi, motivasi kerja, dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Dari hasil analisa korelasi dan regresi baik sederhana maupun berganda memiliki hubungan yang kuat dan pengaruh yang signifikan dengan variabel terikat (prestasi kerja). Variabel kompetensi memiliki korelasi positif dan kuat dengan variabel prestasi kerja, yang berarti jika semakin besar nilai variabel kompetensi akan meningkatkan prestasi kerja. Variabel motivasi kerja memiliki korelasi positif dan kuat dengan variabel prestasi kerja, yang berarti jika semakin besar nilai variabel motivasi kerja akan meningkatkan prestasi kerja. Begitu juga dengan variabel kepemimpinan memiliki korelasi positif dan sedang terhadap prestasi kerja. Pada korelasi berganda, variabel kompetensi, motivasi kerja, dan kepemimpinan secara bersama-sama memiliki korelasi positif dan kuat dengan variabel prestasi kerja, yang berarti jika semakin besar nilai variabel kompetensi, motivasi kerja, dan kepemimpinan akan meningkatkan prestasi kerja.

Pada analisa regresi ganda (secara bersama-sama) ketiga variabel bebas terlihat memiliki korelasi positif dan kuat, serta berpengaruh paling signifikan terhadap variabel prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja, dan kepemimpinan secara bersama-sama memberikan pengaruh atau kontribusi yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh antar variabel bebas baik dalam hubungan secara parsial maupun simultan terhadap variabel terikat prestasi kerja dapat dilihat pada tabel di bawah, di mana pengaruh yang paling kuat yaitu pengaruh variabel bebas (secara bersama-sama) terhadap variabel terikat. Sedangkan variabel yang paling berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai Ditjen Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian Kementerian Pertanian adalah

variabel motivasi kerja, diikuti variabel kompetensi dan terakhir variabel kepemimpinan.

Tabel 6. Resume Hasil Korelasi dan Regresi

| Variabel | R korelasi | R-Square | Adjusted R-Square | t _{hitung} | t _{tabel} | F _{hitung} | F _{tabel} | Sig |
|--|------------|----------|-------------------|---------------------|--------------------|---------------------|--------------------|-------|
| X ₁ - Y | 0,648 | 0,420 | 0,413 | 7,521 | 2,285 | - | - | 0,000 |
| X ₂ - Y | 0,650 | 0,423 | 0,415 | 7,560 | 2,285 | - | - | 0,000 |
| X ₃ - Y | 0,420 | 0,177 | 0,166 | 4,093 | 2,285 | - | - | 0,000 |
| X ₁ - X ₂ - X ₃ - Y | 0,694 | 0,481 | 0,461 | - | - | 23,490 | 2,725 | 0,000 |

Sumber : Hasil pengolahan data

Tabel 7. Persamaan Regresi Sederhana dan Berganda

| Variabel | Persamaan Regresi |
|--|--|
| X ₁ - Y | $\hat{Y} = 16,443 + 0,718 X_1$ |
| X ₂ - Y | $\hat{Y} = 18,106 + 0,766 X_2$ |
| X ₃ - Y | $\hat{Y} = 43,361 + 0,472 X_3$ |
| X ₁ - X ₂ - X ₃ - Y | $\hat{Y} = 10,144 + 0,424 X_1 + 0,453 X_2 + 0,047 X_3$ |

Sumber : Hasil pengolahan data

Interpretasi dari tabel tersebut di atas adalah sebagai berikut :

- Berdasarkan tabel di atas, koefisien korelasi kompetensi terhadap prestasi kerja = 0,648 dan koefisien determinasi variabel kompetensi terhadap prestasi kerja sebesar 0,420 atau 42 %. Pada taraf signifikan 5%, nilai t_{hitung} kompetensi = 7,521 lebih besar dari t_{tabel} = 2,285. Nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Persamaan regresi yang terbentuk $\hat{Y} = 16,443 + 0,718 X_1$. Maka dapat disimpulkan variabel kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Ditjen Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian Kementerian Pertanian. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya prestasi kerja pegawai tergantung pada tinggi atau rendahnya kompetensi yang dimiliki pegawai. Kompetensi dan prestasi kerja berbanding lurus, semakin tinggi kompetensi maka semakin bagus prestasi kerjanya, sehingga dalam hal ini organisasi harus memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawainya, karena memiliki kompetensi yang lebih tinggi akan mudah mengerjakan tugas-tugas dan tentunya akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih tinggi.
- Berdasarkan tabel di atas, koefisien korelasi motivasi kerja terhadap prestasi kerja = 0,650 dan koefisien determinasi variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja sebesar 42,3%. Pada taraf signifikan 5%, nilai t_{hitung} motivasi kerja = 7,560 lebih besar dari t_{tabel} = 2,285. Nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Persamaan regresi yang terbentuk $\hat{Y} = 18,106 + 0,766 X_2$. Maka dapat disimpulkan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Ditjen Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian Kementerian Pertanian. Hal ini sesuai dengan teori bahwa motivasi kerja adalah kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Gomes (2013, 15) manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu,

manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai/diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi, sehingga orang tersebut akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Gomes: 2013, 16).

- c. Berdasarkan tabel di atas, koefisien korelasi kepemimpinan terhadap prestasi kerja = 0,420 dan koefisien determinasi variabel kepemimpinan terhadap prestasi kerja sebesar 17,7%. Pada taraf signifikan 5%, nilai t_{hitung} kepemimpinan = 4,093 lebih besar dari $t_{tabel} = 2,285$. Nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Persamaan regresi yang terbentuk $\hat{Y} = 43,361 + 0,472 X_3$. Maka dapat disimpulkan variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Ditjen Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian Kementerian Pertanian. Hal ini sesuai dengan teori yang ada bahwa salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi adalah kepemimpinan, karena keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh pimpinannya. Kepemimpinan yang baik (kuat) akan membawa sikap positif pada diri bawahan. Dan sebaliknya kepemimpinan yang tidak baik (lemah) akan membawa sikap negatif yang mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai.
- d. Berdasarkan tabel di atas, koefisien korelasi kompetensi, motivasi kerja, dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja = 0,694 dan koefisien *Adjusted R Square* variabel kompetensi, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja sebesar 46,1 %. Pada taraf signifikan 5%, nilai $F_{hitung} = 23,490$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,725$. Nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Persamaan regresi yang terbentuk $\hat{Y} = 10,144 + 0,424 X_1 + 0,453 X_2 + 0,047 X_3$. Maka dapat disimpulkan variabel kompetensi, motivasi kerja, dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Ditjen Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian Kementerian Pertanian. Kinerja pegawai yang bagus menunjukkan bahwa organisasi telah melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dengan baik, selain itu kinerja pegawai yang tinggi akan memudahkan organisasi untuk mencapai tujuannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Secara parsial dan simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi, motivasi kerja, dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja pada Ditjen Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian Kementerian Pertanian.

Saran

Dengan mengacu kepada uraian kesimpulan di atas, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Khusus :

- a. Disarankan kepada Pimpinan Ditjen Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian Kementerian Pertanian khususnya pejabat bidang personalia untuk agar memprioritaskan pembinaan pegawai dengan memperhatikan ketiga variabel yaitu kompetensi, motivasi kerja dan kepemimpinan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja pegawai demi mewujudkan tujuan serta berhasilnya pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi dengan baik.

1) Meningkatkan kompetensi dengan :

- a) Penempatan pegawai harus sesuai kebutuhan dan berdasarkan kompetensi yang dimiliki calon pegawai, selain itu setiap pelaksanaan Diklat akan harus diikuti oleh setiap pegawai sehingga dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, jangan hanya diikuti oleh pegawai yang itu-itu saja, karena pada dasarnya setiap pegawai mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan. Akan lebih baik lagi apabila Diklat yang diberikan berjenjang dan berkesinambungan yang disesuaikan dengan jenjang karir pegawai agar organisasi dapat terus memantau kemampuan dan keterampilan pegawai, selain itu juga pegawai diharapkan dapat memberikan *outcomes* atau *feedback* yang positif bagi organisasi.
- b) Organisasi sebaiknya memberikan program diklat yang formal dapat memberikan pengetahuan dan keterampilan yang lebih memadai dibandingkan dengan yang informal. Selain itu juga organisasi harus memberikan kesempatan dan lebih terbuka kepada setiap pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan untuk dapat lebih mengembangkan potensi yang dimilikinya misalnya dengan cara memberikan promosi jabatan sehingga memiliki daya guna yang tinggi bagi organisasi.

2) Meningkatkan motivasi kerja dengan :

- a) Menekankan akan pentingnya hubungan antar-individu (*interpersonal relationship*) dan bermasyarakat (*social relationship*) dalam organisasi dengan cara menganggap karyawan sebagai mitra, sehingga terjalin ikatan emosional yang kuat antara atasan dan bawahan. Serta mengikutsertakan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan strategik, sehubungan pencapaian tujuan organisasi.
- b) Memperhatikan kebutuhan akan prestasi, kekuasaan, dan afiliasi. Pegawai perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya itu. Umpan balik itu sendiri akan menjadikan pegawai semakin termotivasi untuk berprestasi lebih baik lagi (optimal).

- 3) Meningkatkan kepemimpinan dengan :
 - a) Menentukan gaya kepemimpinan yang cocok dan tepat dalam organisasi yang dipimpinnya, sehingga mampu memperoleh dukungan dari bawahan, sehingga semua kebijakan yang ditetapkan dapat dilaksanakan dengan baik dan dapat menghasilkan kinerja yang ditargetkan
 - b) Mengetahui siapa bawahan yang dipimpin, baik tingkat kemampuan, potensi dan personal sehingga dapat melakukan dengan tepat bagaimana memberikan perintah dan petunjuk yang mudah dimengerti dan dilaksanakan dengan hasil yang baik.
 - c) Empati, dalam arti atasan dapat memahami keinginan bawahan baik kebutuhan akan perhatian, kesejahteraan dan ketenangan maupun etika budaya yang menjadi bagiannya.
 - d) Perhatian, dengan maksud mampu mengetahui bentuk komunikasi, tingkat kesulitan, pengharapan dan pemenuhan kebutuhan mulai yang paling normatif sampai bentuk penghargaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Gomes, Faustino Cardoso. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen, Cetakan Kedelapan belas*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan Melayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kartono. 2006. *Perilaku Manusia*. Jakarta: Pustaka Jaya
- Mangkuprawira, Sjafriz. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manullang, Marihot. 2008. *Manajemen Personal*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mariana, Anna. 2002. *Profil Kompetensi Profesional Guru SLTP (Studi Kasus Terhadap Kinerja Guru di SLTP Negeri 50 Bandung)*. Bandung: Pendidikan PPS UPI.
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. 2006. *Human Resource Management, alih bahasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Palan. 2007. *Competency Management*. Jakarta: PPM Indonesia
- Robbins, Stephen P. 2007. *Organizational Behavior 12th*. New Jersey: Prentice Hall.
- Ruky, S. Achmad. 2010. *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.