

Hubungan antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pejabat struktural di Badan Kepegawaian Negara (BKN)

Lumban Toruan, Ulida, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=80022&lokasi=lokal>

Abstrak

Sejalan dengan perubahan lingkungan yang terjadi sebagai lembaga yang menetapkan kebijakan manajemen kepegawaian dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi dan professional dalam pelaksanaan tugasnya. Kinerja pejabat struktural dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah faktor kompetensi dan motivasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kompetensi dan motivasi dengan kinerja pejabat struktural di BKN. Metode penelitian yang digunakan deskriptif kuantitatif dan dengan menggunakan 117 orang pejabat struktural sebagai sampel penelitian. Teknik pemilihannya menggunakan purposive sampling terhadap pejabat struktural eselon I, II, III, dan IV.

Teori yang digunakan untuk mengkaji penjelasan rasional dan logis tentang faktor-faktor yang diteliti serta keterkaitannya, mengacu pada teori-teori dan konsep tentang kinerja, kompetensi dan motivasi. Mengenai faktor kinerja mengacu pada pendapat Bache dalam Timpe (1992), Armstrong (1994), Kaplan dan Norton (1996), Gomez (1998), Bacal (1999), Bateman dalam Timpe (2000). Mengenai faktor kompetensi mengacu pada pendapat-pendapat yang ditemukan oleh Boyatzis (1982), Woodruffe (1992), Spencer and Spencer (1993), Armstrong (1994), Alain Mitrani (1995). Mengenai faktor motivasi mengacu pada pendapat Nadler dan Lawler III (1977), Nitisemito (1989), Hasibuan (1994), As'ad (1995), Bittel dan Newstorm (1996), Robbins (1996), Mitchell (2000), Herzberg (2001), Sulistyani dan Rosidah (2003).

Untuk pengumpulan data primer digunakan kuesioner tertutup dan setiap penelitian berisi sejumlah pertanyaan yang telah disusun sedemikian rupa dengan menggunakan skala Likert. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis Rank Spearman untuk mengetahui koefisien korelasi dari faktor-faktor yang diteliti.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) untuk pejabat struktural terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerjanya; (2) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi pejabat struktural dengan kinerjanya; (3) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi dan motivasi dengan kinerja pejabat struktural. Dari hasil analisis faktor diketahui bahwa ada 7 (tujuh) faktor dominan terhadap hubungan kompetensi dan motivasi yang mempengaruhi kinerja pejabat struktural. Untuk lebih meningkatkan kinerja pejabat struktural, kepada pimpinan BKN disarankan untuk : (1) merumuskan dan mengkomunikasikan uraian jabatan, tujuan dan target yang ingin dicapai dari setiap pekerjaan; (2) menetapkan standar kompetensi individu bagi setiap jabatan, sehingga diperoleh pegawai yang sesuai kemampuannya dengan standard jabatan yang ditetapkan; (3) menciptakan sistem penilaian kinerja yang obyektif dan dapat memberikan tindak lanjut bagi pengembangan kompetensi

dan memberikan motivasi bagi pejabat struktural.

<hr>

Correlation Between Competence And Motivation With Structural Officer's Performance At State Personnel Agency Along with environmental changing which is happening nowadays, State Personnel Agency as an institution that determines personnel management policies is demanded to perform high and professional performance in its duties. Structural officer's performance is influenced by many factors, one of them is competence and motivation factor.

The research is aimed at identifying correlation between competence and motivation with structural officer's performance at State Personnel Agency. Research method applied descriptive quantitative and selected 117 structural officers as research samples. Its selection technique used purposive sampling from structural officers from echelon I, II, III and IV.

The theories operated to study rational and logical description about factors in research and its relation refer to theories and concepts about performance, competence and motivation. Regarding performance factor, it refers to Bache in Timpe (1992), and Armstrong (1994), Kaplan and Norton (1996), Gomez (1998), Bacal (1999), Bateman's notion in Timpe (2000). Regarding competence factor, referring to ideas found out by Boyatzis (1982), Woodruffe (1992), Spencer and Spencer (1993), Armstrong (1994), and Alain Mitrani (1995). Regarding motivation factor, referring to ideas from Nadler and Lawler III (1977), Nitisemito (1989), Hasibuan (1994), As'ad (1995), Robbins (1996), Bittel and Newstorm (1996), Mitchell (2000), Herzberg (2001), Sulistyani and Rosidah (2003).

Closed questionnaire has been applied in primary data collection, and each questionnaire form contains some questions which are designed in such a way using Likert scale. Data analysis has been performed with using Rank Spearman analysis technique to find out correlation coefficient of studied factors.

Research output indicates that: (1) Among structural officers, there is a positive and significant correlation between competence and their performance; (2) there is a positive and significant correlation between motivation and their performance; (3) there is a positive and significant correlation between competence and motivation variables with their performance. According to factor analysis result, it is identified that there are 7 (seven) dominant factors in with competence and motivation affect structural officer's performance.

In order to improve structural officer's performance, it is suggested to Chief of State Personnel Agency to: (1) formulate and communicate job description, objective and target in each work; (2) set individual competence standard in each respective position, so that it may attain employee which is qualified for the determined position standard; (3) create objective performance appraisal system and may deliver follow-up actions for competence development and motivation to structural officers.