**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA SURABAYA**

Fahrizal Arief

Jurusan Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan,

Universitas Negeri Surabaya

Email: farief67@gmail.com

**Heryanto Susilo**

Jurusan Pendidikan Luar Sekolah, Fakultas Ilmu Pendidikan,

Universitas Negeri Surabaya

Email: heryantosusilo@unesa.ac.id

Abstrak

Dinas Pendidikan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan di bidang pendidikan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain motivasi kerja dan kompetensi pegawai. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat kesuksesan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan suatu program kegiatan yang dibebankan pada dirinya berdasar pada standarisasi, norma serta etika dalam ukuran dan kurun waktu tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi Kerja dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Rancangan Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan angket dengan pengambilan sampel menggunakan random sampling sebanyak 51 pegawai dari 104 pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Data dianalisis dengan menggunakan uji regresi ganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifkansi motivasi kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 0,000 (p<0,05) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,778 dan data berdisitribusi normal. Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja, Kompetensi Pegawai, Kinerja Pegawai.

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND EMPLOYEES’ COMPETENCE TO EMPLOYEES’ PERFORMANCE IN SURABAYA EDUCATION DEPARTMENT

Abstract

Education Department have its task for implementing the Regional Govenrment’s affair based on autonomy principle. Employees performances have been influenced by much factors, such as work’s motivation and employees competences. Performance is representation about success rate of employee’s results in order to implement a program that being given to them based on the Standardizations, norms, and ethic codes in the size and period of time. This research has aim to know the effect between Work Motivation and Employees’ Competences to Employees’ Performances in SurabayaEducation Department. The design of method that be used in this research is the correlational quantitative approach.The collecting data method in this research used interview and questionnaire with used Random Sampling in 51 employees from 104 employees of SurabayaEducation Department.The data is being analyzed with used double regression test. The result from this research’s analysis showed that significance value about work motivation and employee competence t empoyees’ performance as 0,000 (p<0,05) with correlation coefficient value as 0,778 and the data wasdistributed normally. According the research’s result comprehensively can be concluded that there are any influence of work motivation and employees’ competence to employees’ performance in Education Department.

**Keywords:** Work Motivation, Competence of Employees, Employee Performance.

# **PENDAHULUAN**

Organisasi merupakan wadah atau tempat untuk melakukan kegiatan bersama, agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Menurut Sudarno (dalam Ardana dkk., 2009: 1), bahwa organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari pola aktivitas kerjasama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Oleh karena itu, Keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun faktor internal organisasi.

Umumnya setiap organisasi mempunyai keinginan agar dapat mencapai tujuan organisasi, terlepas organisasi apapun namanya. Organisasi profit seperti perusahaan misalnya, berkeinginan agar dapat mencapai keuntungan yang besar lewat kinerja pegawainya. Oleh karena itu, setiap pegawainya diharuskan dapat bekerja secara maksimal sehingga organisasi tersebut mampu mencapai tujuan organisasi yang telah diitetapkan dengan semaksimal mungkin. Dengan kata lain organisasi tersebut menginginkan kinerja yang tinggi pada setiap pegawainya.

Instansi pemerintah merupakan hal yang sangat penting demi mewujudkan tata kelola untuk mendukung tugas pemerintahan dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Elemen instansi selalu diharapkan melaksanakan kinerja yang efektif dan efisien. Kondisi kualitas profeosinalisme rata-rata birokrasi di Indonesia relatif belum memuaskan, termasuk sumber daya aparaturnya sebagai salah satu unsur kekuatan daya saing bangsa harus memiliki kinerja tinggi demi pencapaian tujuan, membangun citra pelayanan publik, serta sebagai perekat pemersatu bangsa.

Berdasarkan Peraturan Walikota Surabaya Nomor 42 Tahun 2011 Tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas Kota Surabaya. Tercantum pada bagian keempat tentang Dinas Pendidikan. Dinas Pendidikan Surabaya mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan di bidang pendidikan. Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Dinas Pendidikan mempunyai fungsi: (a) perumusan kebijakan teknis di bidang pendidikan; (b) penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum; (c) pembinaan dan pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud sebelumnya;(d) pengelolaan ketatausahaan Dinas; dan (e) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Menurut Wirawan (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Istilah kinerja juga dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan/organisasi, alat, fungsi-fungsi manajemen (produksi, pemasaran, keuangan), atau keluaran seorang pegawai. Perilaku kinerja ini akan mampu mendorong pegawai untuk lebih kompeten, bersikap, dan bertindak.

Pegawai yang kinerjanya tinggi akan selalu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat, bekerja secara maksimal dan tidak tergantung pada atasan, mempunyai pergaulan yang efektif dengan atasan dan teman sejawat, dapat berkomunikasi secara efektif dan selalu memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat. Agar setiap pegawai memiliki kinerja yang tinggi, Kepala Dinas sebagai pimpinan dituntut untuk dapat memberikan dorongan dan motivasi kepada setiap pegawainya dalam bekerja. Dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik, dan dapat mengembangkan kemampuannya, serta bangga terhadap hasil pekerjaannya. Pegawai yang memiliki ciri-ciri tersebut tergolong memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Kompetensi pegawai juga mempunyai peran yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Marwansyah (2012: 128) kompetensi adalah karakteristik yang dimiliki oleh seseorang yang memiliki skor tinggi pada aspek yang diukur, yang mempunyai pengaruh besar dalam proses seleksi. Seleksi bertujuan untuk menilai pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau karakteristik lain yang penting untuk menjalankan pekerjaan dengan baik. Semua program seleksi bermaksud mengidentifikasi pelamar yang yang mempunyai peluang besar untuk mencapai atau melebihi standart kinerja yang ditetapkan organisasi.

Dinas pendidikan sebagai lembaga yang mengelola pendidikan dalam lingkup kabupaten/kota memiliki peranan yang sentral dalam menentukan kualitas pendidikan suatu kabupaten/kota. Dinas pendidikan kota surabaya yang terletak di jalan Jagir Wonokromo No.306 Surabaya adalah lembaga yang mengelola pendidikan dalam lingkup Kota Surabaya. Berdasar studi pendahuluan yang peneliti lakukan, ditemukan bahwa di Dinas Pendidikan Kota Surabaya terdapat klasifikasi jenis pegawai yaitu pegawai PNS maupun non PNS, jumlah pegawai PNS pada tahun 2016 di Dinas Pendidikan Kota Surabaya adalah 108 PNS sedangkan pegawai honorer berjumlah 86 yang terbagi antara 1 jumlah tenaga programmer, 53 jumlah tenaga teknis, dan 32 jumlah tenaga operasional.

Dinas Pendidikan memiliki sistem informasi manajemen kinerja yang di sebut dengan e-Performance, sistem informasi tersebut digunakan sebagai penilaian kinerja pegawai yang lebih objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan, sehingga terwujud manajemen pegawai berdasarkan prestasi kerja dan sistem karir kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya, sistem tersebut diharapkan agar Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) akan dapat memotivasi kinerja PNS Pemerintah Kota Surabaya dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi, serta mendukung terlaksananya program kerja yang telah direncanakan dan disusun secara optimal.

Pemerintah Kota Surabaya telah melakukan pengawasan kinerja dan penentuan besaran uang kinerja yang akan diberikan kepada pegawai negeri sipilnya melalui penerapan e-performance sejak tahun 2011. Melalui penerapan e-peformance ini, pegawai negeri sipil diberi kewenangan untuk berpartisipasi dalam aplikasi e-performance dengan mengisi data beban kerja yang sesuai dan dibuktikan oleh lembar disposisi dan surat tugas dari atasan. Hal itu dilakukan agar pemerintah dapat mengukur beban kinerja pegawai negeri sipil dengan obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan, serta pegawai negeri sipil dapat memperoleh haknya berupa uang kinerja sesuai beban kerja yang telah ditentukan. Hal tersebut mewajibkan PNS untuk menginput setiap pekerjaan yang dilakukan ke sistem tersebut, sehingga membantu pemerintah dalam pengawasan kinerja pegawai sehari-hari.

Dinas pendidikan Kota Surabaya memiliki visi “Menuju Surabaya Sebagai Barometer dan Inspirator Pendidikan Nasional”. Dinas pendidikan Kota Surabaya memiliki misi meliputi: 1) Mewujudkan layanan akses pendidikan yang bermutu secara merata dan berkeadilan. 2) Memperkuat budaya lokal dalam sendi-sendi pendidikan. Barometer pendidikan nasional merupakan suatu pencapaian yang sangat membanggakan bagi suatu daerah khususnya bagi dinas pendidikan terkait. Untuk menjadi barometer pendidikan nasional, suatu dinas pendidikan harus memiliki pegawai dengan kinerja yang sangat tinggi untuk memberikan hasil yang sejalan dengan tujuan dinas pendidikan Kota Surabaya. Dinas pendidikan Kota Surabaya dalam misinya untuk mencapai visi lembaga tidak mencantumkan secara khusus hal-hal yang terkait dengan kinerja pegawai.

Asman Abnur selaku Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MenPAN RB) dalam wawancara khusus yang dilakukan dengan detikfinance mengatakan bahwa sistem manajemen pekerja berdasarkan performance base manajemen. Setiap tahun terdapat laporan SAKIP baik di daerah maupun dipusat, nilai SAKIP yang diperoleh masih didominasi oleh nilai C.

Hal ini menjadi menarik untuk diteliti dan dicari tahu bagaimana kinerja pegawai dinas pendidikan Kota Surabaya saat ini. Penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai menjadi urgen untuk dilakukan mengingat surabaya belum menjadi barometer pendidikan nasional secara mutlak. Atas dasar hal tersebut maka diambil judul “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya”.

Herzberg (Winardi, 2001: 87) tentang teori Higiene-motivator menyatakan bahwa motivasi merupakan dampak langsung dari kepuasan kerja. Faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja lebih sering dihubungkan dengan prestasi, pengakuan, pekerjaan yang menstimulasi, tanggung jawab dan kemajuan dalam karir. Faktor-faktor yang berhubungan dengan hasil yang berkaitan dengan isi (content) tugas yang dilaksanakan dan faktor ini dinamakan motivators, karena masing-masing faktor berhubungan dengan upaya yang kuat dan kinerja baik.

Indikator yang digunakan peneliti sebagai dasar mengukur motivasi kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya adalah teori Herzberg karena berkaitan dengan motivasi kepuasan kerja organisasi sehingga cocok digunakan dalam peningkatan kinerja pegawai dengan faktor hygiene-motivators, yang keduanya sebagai landasan teori dalam indikator motivasi pada penelitian ini. Indikatornya meliputi: prestasi, pengakuan, pekerjaan yang menstimulasi, tanggung jawab, kemajuan dalam karir, kebijakan, supervisi, hubungan perorangan dan kondisi kerja.

Menurut spencer (dalam Wibowo, 2007: 87) kompetensi adalah landasan dasar karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Kinerja dipengaruhi oleh oleh pengetahuan, kemampuan, dan sikap.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator untuk kompetensi pegawai. Menurut Spencer (dalam Wibowo, 2007: 87) indikator kompetensi sebagai berikut:

a. Sifat

Sifat adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Sifat individu yang berhubungan dengan tingkah laku manusia yang dapat dinilai oleh orang lain dalam kehidupan sehari-hari dalam lingkungan masyarakat. Sifat adalah karakteristik yang berasal dari dalam diri seseorang. Tingkah laku manusia dalam pekerjaan akan mempengaruhi kinerja individu. Kinerja individu akan dapat meningkat apabila individu mempunyai sifat yang dapat memberikan motivasi terhadap pekerjaan.

b. Konsep Diri

Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam setiap situasi adalah bagian dari konsep diri seseorang. Konsep diri dapat membantu seseorang untuk mempertahankan seuatu yang diyakininya. Konsep diri yang kuat dapat memberikan orang tersebut kesempatan untuk merubah lingkungan, bukan untuk dirubah oleh lingkungannya.

c. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Pengetahuan muncul ketika seseorang menggunakan akal untuk mengenali kejadian tertentu yang belum pernah dilihat. Pengetahuan yang diaplikasikan secara langsung terhadap pekerjaan akan memberikan dampak positif terhadap kinerja individu.

d. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual. Kompetensi untuk menunjukkan tindakan psikomotor yang terpelajari.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat kesuksesan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan suatu program kegiatan yang dibebankan pada dirinya berdasar pada standarisasi, norma serta etika dalam ukuran dan kurun waktu tertentu.

Bernardin and Russel (1993:383) menjelaskan bahwa dalam mengukur kinerja pegawai dibutuhkan sebuah daftar pertanyaan yang berisikan beberapa dimensi kriteria tentang hasil kerja.

Ada lima dimensi dalam menilai kinerja pegawai antara lain:

1. Kualitas (quality).

Kualitas merupakan hasil kerja keras dari para pegawai yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Jika hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut tinggi maka kinerja dari pegawai tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan tujuannya. Ini berarti merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.

1. Kuantitas (quantity)

Kuantitas merupakan hasil kerja dari pegawai yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Dengan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut maka kinerja dari para pegawai sudah baik. Apabila kuantitas merupakan istilah jumlah yang diproduksi yang dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit produk atau jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

1. Ketepatan waktu (timeliness)

Karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan bekerja sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan, maka kinerja dan karyawan dapat dikatakan sudah baik.

1. Keefektifan biaya (cost effectiveness)

Keefektifan biaya merupakan penggunaan sumber daya dari karyawan yang digunakan secara optimal dan efisien. Dengan penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif maka dapat memengaruhi keefektifan biaya yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan dan menghasilkan keuntungan yang maksimum.

1. Perlu pengawasan (need for supervisor).

Perlu pengawasan merupakan kemampuan pegawai dala, bekerja dengan baik, dengan atau tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan. Keenam, hubungan rekan kerja (interpersonal impact). Interpersonal impact merupakan suatu tingkatan keadaan dari pegawai yang dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, serta kerja sama antar rekan kerja sehingga akan tercipta peningkatan kinerja.

Indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah adalah indikator tentang kualitas (quality), kuantitas (quantity), dan ketepatan waktu (timeliness) karena menurut peneliti hal tersebutlah yang cocok dengan penelitian ini.

**METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel, menguji hipotesis dari semua variabel, dan menganalisis hasil data dengan rumus statistik. Tedapat tiga variabel dalam penelitian yang terangkum dalam rancangan penelitian sebagaimana digambarkan berikut:

Motivasi kerja

Kompetensi Pegawai

Kinerja Pegawai

Sugiyono (2012:117) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Riduwan (2011:8) berpendapat bahwa populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Dari kedua pendapat tersebut dapat dipahami bahwa populasi adalah obyek atau subyek yang berada di suatu wilayah yang memiliki karakteristik tertentu.

Sampel menurut Sugiyono (2012:124) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel digunakan untuk mewakili populasi yang diteliti karena populasi yang akan diteliti terlalu banyak dan luas. Penelitian ini menggunakan tekhnik Disproportionate stratified random sampling. Menurut Riduwan (2013: 14) menyatakan bahwa disproportionate stratified random sampling ialah pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata tetapi sebagian ada yang kurang proporsional pembagiannya, dilakukan sampling ini apabila anggota populasinya hiterogen (tidak sejenis).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas pendidikan kota Surabaya dengan jumlah orang 104 dan didapat sampel yang berjumlah 51 orang.

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan dua jenis uji yang terdiri dari tiga jenis rumus uji dengan bantuan program *SPSS for Windows 21.0 Version*, yaitu uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas, dan uji hipotesis yang menggunakan uji regresi ganda. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* yang bertujuan untuk mengetahui kenormalan dalam pendistribusian data. Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan teknik *One-Way Anova* yang bertujuan untuk mengetahui apakah ketiga variabel memiliki hubungan yang linier. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan tehnik analisis regresi ganda.

Sugiyono (2012: 260) mengatakan bahwa analisis regresi ialah digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen dirubah-rubah atau dinaik-turunkan. Sementara itu, analisis regresi menurut Noor (2011: 179) merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain.

Adapun analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan perubahan variabel satu disebabkan oleh dua atau lebih variabel yang lain. Menurut Riduwan (2009: 152) analisis regresi ganda adalah pengembangan dari analisis regresi sederhana yang kegunaannya adalah untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih. Pada penelitian ini analisis data digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas yakni persepsi tentang motivasi kerja dan kompetensi pegawai terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai. Hal tersebut dilakukan menggunakan teknik statistik regresi linier berganda.

Persamaan regresi ganda untuk dua variabel bebas dirumuskan sebagai berikut:

Y=b0+b1X1+b2X2

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

b0 : Konstanta

b1 : Koefisien regresi untuk variabel X1

b2 : Koefisien regresi untuk variabel X2

X1 : Variabel Motivasi Kerja

X2 : Variabel Kompetensi Pegawai

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Proses pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program statistik *SPSS for Windows 21.0 Version*. Hasil dari uji asumsi penelitian adalah variabel kepuasan mahasiswa dan variabel minat berkunjung berdistribusi normal dan linier. Hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji korelasi product moment, variabel kepuasan dan variabel minat berkunjung memiliki hubungan yang kuat dengan taraf korelasi sebesar 0,778. Berdasarkan hasil pengujian di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

Deskripsi data variabel motivasi kerja diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 51 pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Berdasarkan hasil penyebaran angket yang meliputi empat kategori skor yakni: skor 1 yang menunjukkan sangat tidak setuju terhadap motivasi kerja Dinas Pendidikan Kota Surabaya yakni sebesar 0,38%. Skor 2 yang menunjukkan tidak setuju terhadap motivasi kerja Dinas Pendidikan Kota Surabaya yakni sebesar 9,35%. Skor 3 yang menunjukkan setuju terhadap motivasi kerja Dinas Pendidikan Kota Surabaya yakni sebesar 63,15%. Skor 4 yang menunjukkan sangat setuju terhadap motivasi kerja Dinas Pendidikan Kota Surabaya yakni sebesar 24,54%.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 38 pegawai (40,74%) menyatakan sangat setuju dari pernyataan nomor 3 tentang indikator adanya upaya mencapai hasil kerja yang lebih yakni pegawai mempersiapkan diri untuk menerima pekerjaan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai bobot pernyataan nomor 3 sebesar 180 dengan rata-rata 3,52. Sedangkan pada variabel motivasi kerja (X1) yang mempunyai nilai bobot dan rata-rata terkecil terdapat pada pernyataan nomor 14 dengan nilai bobot 136 dengan rata-rata 3,2 pada indikator pengakuan atas prestasi yang dicapai yakni pemberian insentif selalu tepat sasaran.

Deskripsi data variabel kompetensi pegawai diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 51 pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Berdasarkan hasil penyebaran angket yang meliputi empat kategori skor yakni: skor 1 yang menunjukkan sangat tidak setuju terhadap kompetensi pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya yakni sebesar 0,04%. Skor 2 yang menunjukkan tidak setuju terhadap kompetensi pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya yakni sebesar 5,71%. Skor 3 yang menunjukkan setuju terhadap kompetensi pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya yakni sebesar 66,3%. Skor 4 yang menunjukkan sangat setuju terhadap kompetensi pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya yakni sebesar 27,94%.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 33 pegawai (40,74%) menyatakan sangat setuju dari pernyataan nomor 14 tentang indikator etika kerja yakni pegawai selalu bekerja sesuai aturan, tugas pokok dan fungsinya. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai bobot pernyataan nomor 14 sebesar 170 dengan rata-rata 3,33. Sedangkan pada variabel kompetensi pegawai (X2) yang mempunyai nilai bobot dan rata-rata terkecil terdapat pada pernyataan nomor 23 dengan nilai bobot 128 dengan rata-rata 2,51 pada indikator wawasan terhadap kebijakan pendidikan terbaru yakni pegawai selalu up to date tentang kebijakan pendidikan.

Deskripsi data variabel kinerja pegawai diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 51 pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Berdasarkan hasil penyebaran angket yang meliputi empat kategori skor yakni: skor 1 yang menunjukkan sangat tidak setuju terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya yakni sebesar 0,19%. Skor 2 yang menunjukkan tidak setuju terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya yakni sebesar 6,76%. Skor 3 yang menunjukkan setuju terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya yakni sebesar 65,72%. Skor 4 yang menunjukkan sangat setuju terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya yakni sebesar 27,31%.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 28 pegawai (34,57%) menyatakan sangat setuju dari pernyataan nomor 10 tentang indikator hasil pekerjaan yakni pekerjaan yang pegawai lakukan sudah mencapai target yang ditentukan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai bobot pernyataan nomor 10 sebesar 172 dengan rata-rata 3,37. Sedangkan pada variabel kinerja pegawai (Y) yang mempunyai nilai bobot dan rata-rata terkecil terdapat pada pernyataan nomor 2 dengan nilai bobot 145 dengan rata-rata 2,84. Pernyataan nomor 2 pada indikator kesesuain kemampuan diri dengan tupoksi yakni pekerjaan yang pegawai kerjakan sesuai dengan minat saya.

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, hasil penelitian yang didapat menunjukkan bahwa pada variabel motivasi kerja sebagai X1 tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan angka signifikansi 0,04. Dimana 0,04 < 0,05, maka diartikan H0 ditolak dan H1 diterima, yang dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori menurut Herzberg (Winardi, 2001: 87) tentang teori Higiene-motivator menyatakan bahwa motivasi merupakan dampak langsung dari kepuasan kerja. Faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja lebih sering dihubungkan dengan prestasi, pengakuan, pekerjaan yang menstimulasi, tanggung jawab dan kemajuan dalam karir. Faktor-faktor yang berhubungan dengan hasil yang berkaitan dengan isi (content) tugas yang dilaksanakan dan faktor ini dinamakan motivators, karena masing-masing faktor berhubungan dengan upaya yang kuat dan kinerja baik.

Hasil penelitian ini juga membenarkan teori menurut Carrell (1995: 505) dalam teori model motivasi dan kinerjanya menyatakan bahwa pegawai yang sedang bekerja dalam suatu organisasi pada awalnya menentukan beberapa harapan dan tujuan yang ingin dicapai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kemudian pekerjaan yang telah selesai tersebut dievaluasi oleh organisasi untuk dijadikan dasar dalam memberikan umpan balik kepada pegawai atas pekerjaan. Apabila imbalan yang diterima oleh pegawai dari organisasi dianggap adil dan wajar sesuai kinerjanya, maka pegawai akan menetapkan kembali beberapa tujuan dan harapan baru berdasarkan pengalaman sebelumnya. Imbalan yang diberikan oleh organisasi tersebut merupakan salah satu motivasi yang diberikan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja seorang pegawai dalam suatu organisasi atau institusi dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam pegawai maupun faktor lingkungan kerja itu sendiri. Dalam penelitian ini motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dapat dikatakan penelitian ini sejalan dengan teori menurut Stoner (Notoadmodjo, 2009: 125) berpendapat bahwa kinerja seorang pegawai atau tenaga kerja dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, dan faktor persepsi.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada keselarasan dengan pendapat tokoh-tokoh diatas motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Hal ini dikarenakan pegawai Dinas Pendidikan mempunyai motivasi kerja yang beragam, motivasi yang dimiliki pegawai dapat membantu pegawai untuk menyelesaikan tugas. Instansi pemerintahan cukup memberikan beban ataupun target kepada pegawai yang bersangkutan, sehingga membuat pegawai memiliki keinginan dan kesempatan untuk memberikan kinerja yang maksimal.

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, hasil penelitian yang didapat menunjukkan bahwa pada variabel kompetensi pegawai sebagai X2 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan angka koefisien korelasi sebesar o,664 tingkat signifikansi 0,000. Tidak adanya tanda negatif pada skor korelasi tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut membenarkan pendapat menurut Spencer (dalam Wibowo, 2007: 87) kompetensi adalah landasan dasar karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Kinerja dipengaruhi oleh pengetahuan, kemampuan, dan sikap.

Hasil penelitian tersebut membenarkan pula pendapat menurut Dubois ( dalam Marwansyah, 2012: 35) “competencies are that individualshave and use in appropriate, consistent ways in order to achieve desired performance. These characteristic include knowledge, skills, aspects of self-image, social motives, traits, thought patterns, mind-sets, and ways of thinking, feeling, and acting”. (Kompetensi adalah karakteristik yang dimiliki oleh seseorang dan digunakan secara tepat dan konsisten untuk mewujudkan kinerja yag diharapakan. Karakteristik ini meliputi pengetahuan, keterampilan, aspek-aspek citra diri, motif-motif sosial, sifat-sifat pola pikir, mind-set dan cara berpikir, perasaan dan bertindak).

Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Viga (2015) dan Purwono (2015) yang menghasilkan kesimpulan Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi pegawai adalah modal dasar yang wajib dimiliki oleh pegawai untuk mendapatkan kinerja yang dibutuhkan oleh instansi tempat dimana pegawai bekerja. Hal tersebut membenarkan teori menurut Christilia O. Posuma (2013) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Penguatan lain disebutkan oleh Daim (2010: 125) kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Kompetensi juga dapat didefinisikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Kompetensi juga dapat didefinisikan sebagai spesifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya didalam pekerjaan sesuai dengan stadart kerja yang dibutuhkan oleh dunia kerja.

Peningkatan kompetensi pegawai dapat dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan, baik formal maupun non-formal. Upaya dalam penguatan kompetensi harus dilakukan secara berkala, dikarenakan tuntutan dalam dunia kerja selalu berubah, selalu lebih tinggi dari sebelumnya. Hal tersebut dikuatkan oleh pendapat Hufad dkk (2011: 234) kompetensi adalah keahlian yang disiapkan melalui pendidikan dan latihan khusus dalam standart kecakapan yang tinggi. Kompetensi dikembangkan melalui pendidikan formal atau khusus sebelum memasuki dunia praktik profesional.

Kompetensi pegawai akan memberi perkembangan signifikan dalam cara kerja yang dilakukan. Hal tersebut dikarenakan kompetensi pegawai akan memberikan inovasi-inovasi baru yang akan meningkatkan kinerja nya. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian McClelland (Sutrisno, 2011: 209) menunjukkan bahwa selain bersifat akademik, kompetensi yang bersifat non-akademik, seperti kemampuan menghasilkan ide-ide yang inovatif, management skills, kecepatan mempelajari jaringan kerja, dan sebagainya berhasil memprediksi prestasi individu dalam pekerjaannya. Kompetensi pegawai merupakan modal dasar yang harus dimiliki oleh semua pegawai yang ada agar dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan. Hal ini membenarkan teori menurut Ruky (Sutrisno, 2011: 209) bahwa kompetensi yang terdiri dari sejumlah perilaku kunci dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan.

Kepribadian pegawai dapat merupakan bagian dari kompetensi pegawai. Pegawai yang memiliki kepribadian yang sesuai dengan kebutuhan di tempat kerja akan mempermudah pegawai tersebut untuk bekerja secara efektif. Hal tersebut sejalan dengan teori Spencer dan Spencer (1993: 78) menyatakan kompetensi intelektual, emosional, dan sosial sebagai bagian dari kepribadian yang paling dalam pada seseorang dapat memprediksi atau mempengaruhi keefektifan kinerja individu.

Berdasarkan hasil penelitian serta pendapat para tokoh diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat keselarasan antara teori yang ada dengan hasil penelitian yang telah dilakukan. Bahwa dalam mencapai kinerja pegawai yang memuaskan, kompetensi pegawai diperlukan dimana kompetensi tersebut akan menjadi modal berharga untuk bekerja secara efektif dan efisien. Hal tersebut kemudian diharapkan akan membawa Dinas Pendidikan mencapai tujuannya yang dalam hal ini adalah visi dan misi Dinas Pendidikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja sebagai X1 dan kompetensi kerja X2 memliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya sebagai variabel Y. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000. Dimana nilai 0,000 < 0,05, yang berartikan H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent. Dengan kata lain, variabel motivasi kerja (X1) dan variabel kompetensi pegawai (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Besarnya pengaruh motivasi kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya yaitu sebesar 70,5%. Adapun hasil dari penelitian ini membenarkan pendapat Newstrom dan Davis (2002:15) melalui teorinya mengungkapkan bahwa kinerja potensial seseorang dipengaruhi oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi. Kemampuan ini dibentuk oleh interaksi antara pengetahuan dengan keahlian, sedangkan motivasi dibentuk dari interaksi antara sikap dan situasi. Interaksi antara kemampuan dan motivasi akan menentukan kinerja potensial manusia dengan sumber daya dan kesempatan akan menentukan hasil-hasil organisasi.

Menurut Sutermeister (Suharsaputra, 2010:147) menyatakan bahwa produktivitas ditentukan oleh kinerja pegawai dan teknologi, sedangkan kinerja pegawai itu sendiri tergantung pada dua hal, yaitu kemampuan dan motivasi. Berdasarkan teori diatas sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kompetensi yang merupakan bagian dari kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugasnya bersama-sama dengan motivasi yang dimiliki oleh pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai itu sendiri.

Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Viga (2015) dan Purwono (2015) yang menghasilkan kesimpulan motivasi kerja dan kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi pegawai adalah modal dasar yang wajib dimiliki oleh pegawai untuk mendapatkan kinerja yang dibutuhkan oleh instansi tempat dimana pegawai bekerja. Sedangkan motivasi kerja adalah keinginan maupun dorongan pegawai baik dari dalam diri (motivasi internal) dan dari luar (motivasi eksternal) untuk melakukan tugasnya.

Berdasarkan teori para tokoh diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kompetensi pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Besar pengaruh 70,5% dan sisanya sebesar 29,5% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian. Secara teoritis faktor lain tersebut adalah budaya organisasi, iklim organisasi, disiplin kerja,lingkungan kerja dan sikap profesional.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa semakin positif persepsi pegawai terhadap motivasi kerja serta kompetensi pegawai yang tinggi maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan. Begitu pula sebaliknya, apabila motivasi kerja pegawai rendah dan kompetensi pegawai tidak memadai maka akan berdampak pada kinerja pegawai yang tidak maksimal.

**PENUTUP**

**Simpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya “Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai”. Pegawai dinas pendidikan memiliki cukup kesempatan untuk mengembangkan motivasi kerja yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja mereka.

2. Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya “Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai”. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja mereka. Baik dan buruknya kinerja pegawai dinas pendidikan Kota Surabaya dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki.

3. Motivasi kerja dan kompetensi pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disimpulkan bahwa variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent. Dengan kata lain, variabel motivasi kerja dan variabel kompetensi pegawai secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

**Saran**

Berdasarkan paparan data, temuan data penelitian, pembahasan dan kesimpulan maka peneliti memberi saran sebagai berikut:

1. Merujuk hasil penelitian rumusan masalah pertama yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai menandakan bahwa dinas pendidikan perlu mempertahankan atau meningkatkan melalui pelatihan motivasi.

2. Sebaiknya memberikan reward dan punishment yang tepat sasaran sesuai dengan kinerja pegawai.

3. Perlu memberikan reward kepada pegawai yang berkinerja baik dan membina pegawai yang kurang berkinerja baik.

4. Perlu melakukan sosialisasi apabila terdapat update tentang kebijakan pendidikan kepada seluruh pegawai agar wawasan terhadap kebijakan pendidikan selalu up to date.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ardana, K. 2009. Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Ardana, I Komang dkk. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Denpasar: Graha Ilmu.

Bernardin and Russel. 1993. Human Resources Management. New York: Prenfice Hall.

Carrel. 1995. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Ahli Bahasa Paramita Rahayu. Indeks. Jakarta.

Davis, Keith and John W. Newstrom. 2002. Perilaku dalam organisasi. Cetakan ketujuh. Jakarta: Erlangga.

Marwansyah. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Moeheriono. 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management. Jakarta: Ghalia.

Noor, Juliansyah. 2011. Metodologi Penelitian. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.

Riduwan. 2011. Dasar-dasar Statistika. Bandung: Alfabeta.

Spencer, Peter M & Signe M. Spencer. 1993. Competence atWork “Models for Superior Performance”. New York: Jhon Wiley & Sons Inc.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2013. Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Suharsaputra, Uhar. 2010. Administrasi Pendidikan. Bandung: PT. Refika.

Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Winardi. 2001. Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba.

Posuma, Christilia O. 2013. Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Jinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado. Vol.1 No.4: 646-656