PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN SEBAGAI MODERATING VARIABEL

Oleh:
SUPRAPTO
STIE – AUB SURAKARTA

Abstract

Officer District of Eromoko Sub-Province Wonogiri at the site used to, having very big technical role in Sub-Province Wonogiri development. Before giving service to society and government hence officer in concerned in duty on duty also have to be paid attention its performance

This research aim to to know influence by partial motivation and interest to officer performance, and also to know do satisfaction strengthen interest influence and motivation by partial to officer performance District of Eromoko Sub-Province Wonogiri, with amount of entirety sampel 55 responder.

Data in researching into this will be obtained directly from result of interview by disseminating Quessioneere which have been provided by its answer and or from result of field observation. Data showing intensity an behavior, in the form of qualitative will be quantitative by using Likert scale.

Multiple Linier Regression Analysis after passing a Classical Assumption Test (normality, heteroscedasticity, autocorrelation, and multicolonierity), becoming chosen especial model in this research, after geting away validity test and instrument reliability, can be concluded is: first, interest, and motivation by partial have an effect on positive and significant to officer performance District of Eromoko Sub-Province Wonogiri. Second, Interactive among/between motivation and interest by partial with satisfaction as variable moderating do not have an effect on significant to officer performance District of Eromoko Sub-Province Wonogiri, hence satisfaction not such a variable moderating which is relation moderations between motivation and interest by partial to performance. Satisfaction represent free variable which have an effect on positive and significant to performance. Satisfaction represent dominant variable in regressions model. Third, regressions model can be used as by influence prediktions between interest, satisfaction and motivation to officer performance District of Eromoko Sub-Province Wonogiri, and regressions model have fulfilled test conditions of regressions.

Accuracy of Estimate equal to 0.887 or 88,7%. meaning dependen variability variable which can be explained by independent variability variable equal to 88,7% while the rest (11,3%) explained or influenced by other factor. For example: leadership, job discipline, environmental of job, and observation.

Keyword : interest, motivation, satisfaction, performance, and multiple linier regression analysis

RINGKASAN

Pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri dalam fungsinya, mempunyai peran teknis yang sangat besar dalam pembangunan Kabupaten Wonogiri. Sebelum memberikan pelayanan kepada pemerintah dan masyarakat maka pegawai yang terlibat dalam tugas dinas juga harus diperhatikan kinerjanya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai, serta untuk mengetahui apakah kepuasan memperkuat pengaruh kompetensi dan motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri, dengan jumlah sampel keseluruhan 55 responden.

Data dalam riset ini akan diperoleh secara langsung dari hasil wawancara dengan menyebar kuesioner yang telah disediakan jawabannya dan atau dari hasil observasi lapangan. Data yang menunjukkan intensitas suatu perilaku, berupa besaran kualitatif akan dikuantitatifkan dengan menggunakan skala Likert.

Analisa regresi linier berganda dengan kontrol uji asumsi klasik (normalitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, dan multikolinieritas), menjadi model utama terpilih dalam penelitian ini, setelah lolos uji validitas dan reliabilitas instrumen, dapat disimpulkan: pertama, kompetensi, dan motivasi secara parsial berpe-ngaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri. Kedua, Interaktif antara kompetensi dan motivasi secara parsial dengan kepuasan sebagai moderating variabel tidak ber-pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri, maka kepuasan bukan merupakan moderating variabel yang memoderasi hubungan antara kompetensi dan motivasi secara parsial terhadap kinerja. Kepuasan merupakan variabel bebas yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan merupakan variabel dominan dalam model regresi. Ketiga, Model regresi dapat digunakan sebagai prediksi pengaruh antara kompetensi, motivasi dan kepuasan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri, dan model regresi telah memenuhi uji persyaratan regresi.

Ketepatan perkiraan sebesar 0.887 atau 88,7%. yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel independen sebesar 88,7% sedangkan sisanya (11,3%) dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain. Misalnya: kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pengawasan.

Kata kunci : kompetensi, motivasi, kepuasan, kinerja, dan, analisa regresi linier berganda.

PENDAHULUAN

Pelaksanaan otonomi daerah berdasarkan UU Nomer 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah membawa peluang kepada daerah untuk membangun wilayah daerahnya sen-

diri-sendiri. Dengan pemberlakuan otonomi daerah tersebut berarti setiap wilayah daerah dihadapkan pada upaya mewujudkan dan meningkatkan pemerintahan yang lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih, dan bertanggung jawab. Di antara kegiatan yang telah diupayakan Pemerintah Kecamatan Kabupaten Wonogiri, utamanya dalam mengatasi krisis ekonomi adalah dengan memanfaatkan seoptimal mungkin sumber daya yang ada, yaitu sumber daya alam dan sumber daya manusia dalam fungsi pelayanan, untuk meningkatkan kesejahteraan hidup masyarakat.

Pemerintahan di Kecamatan Eromoko, baik di Kantor Kecamatan maupun pada masing-masing kantor Desa/Kelurahan mempunyai peran yang sangat besar dengan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Sebelum memberikan pelayanan maka pegawai yang terlibat harus diperhatikan kinerjanya. Selanjutnya penelitian ini akan membahas bagaimana Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Sebagai *Moderating Variabel* (Studi Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri).

Kompetensi pegawai merupakan kemampuan seseorang pegawai dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak. Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya dalam melaksanakan kewajiban-kewajibannya dapat dipertanggungjawabkan secara layak. Guna mencapai kondisi *good governance* baik di tingkat pusat maupun di daerah dibutuhkan sumber daya manusia yang profesional dan bertanggung jawab, sehingga penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan dapat *accountable*, serta bebas korupsi, kolusi dan nepotisme. Pentingnya peranan aparatur negara, maka perlu mempunyai cara kerja yang formal dan profesional melalui uji kompetensi yang memadai. Guna mencapai "*competitive advantage*" yang berkelanjutan, maka fokus strategi sumber daya manusia harus segera disesuaikan. Prestasi suatu organisasi tidak terlepas dari prestasi setiap individu yang terlibat di dalamnya yang berdampak langsung dengan kepuasan kerja. Pengembangan penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan uji kompetensi, supaya kualitas pegawai dapat terus ditingkatkan

Pemberian motivasi mempunyai maksud dan tujuan yaitu mendorong seseorang atau pegawai melakukan sesuatu kegiatan, motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, apabila pegawai termotivasi dalam bekerja maka semangat kerjanya meningkat dan hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi.

Motivasi pegawai juga memberi sumbangan yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi menurut Teori Maslow adalah seperti kerucut. Manusia akan termotivasi apabila kebutuhan yang menjadi sarana untuk hidup terpenuhi dengan baik. Kebutuhan tersebut mulai dari kebutuhan fisiologis sampai

kebutuhan aktualisasi diri. Semakin terpenuhi kebutuhannya maka semakin besar kinerja pegawai dalam melakukan tugas dan kewajibannya.. Maraknya tuntutan terhadap peningkatan kualitas pelayanan masyarakat, maka setiap pimpinan organisasi harus selalu memperhatikan masalah yang berkaitan dengan perilaku manusia yang ada dalam lingkungan organisasi yang dipimpinnya. Dengan motivasi kerja yang menyenangkan, seseorang akan mendapatkan suatu ketenangan dalam bekerja sehingga secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kepuasan kerjanya, dimana apabila seorang pimpinan berusahan memperhatikan dan memenuhi tuntutan-tuntutan tersebut di atas yaitu menciptakan motivasi kerja yang menyenangkan, diharapkan akan menimbulkan suatu kepuasan kerja bagi para pekerjanya atau dalam penelitian ini pegawainya. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dan kompetensi dalam berprestasi.

Kondisi pegawai yang ada saat ini di Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri dijumpai masih adanya pegawai sering datang terlambat masuk kerja, adanya sebagian pegawai tidak mengikuti apel pagi/siang, bersikap pasif terhadap pekerjaan, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan masih ada sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah. Kondisi tersebut merupakan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan motivasi bagi pegawai, agar dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan kerja pegawai, mengingat bahwa motivasi dan kompetensi pegawai Kecamatan Eromoko belum optimal dalam mencapai kinerja yang diharapkan, misalnya: keterlambatan masuk kerja, tidak adanya pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi, mengakibatkan pekerjaan tidak memenuhi target, dan sering terlambat selesai.

Pemerintahan di Kecamatan Eromoko, baik di Kantor Kecamatan maupun pada masing-masing kantor Desa/Kelurahan mempunyai peran yang sangat besar dengan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Sebelum memberikan pelayanan kepada masyarakat maka pegawai yang terlibat dalam tugas dinas juga harus diperhatikan kinerjanya.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja

   Menurut Robbin (2001: 311) Prestasi kerja atau kinerja akan tercapai apabila karyawan merasa bahwa apa yang dia peroleh dari hasil pekerjaannya telah memenuhi sesuatu yang dianggap menjadi harapan penting atau bahkan melebihi harapan yang diinginkanya. Tidak ada satupun ukuran atau kriteria yang tepat merefleksikan kinerja di tingkat manapun (Gibson *et al.*, 1995: 18).

   Menurut Rao (1992) penilaian kinerja adalah suatu strategi untuk menilai seberapa baiknya suatu jabatan atau pekerjaan dilakukan dan apabila perlu dapat

digunakan untuk memperbaiki kinerja pegawai.

Kinerja karyawan yaitu resultan dari aktivitas kerja seseorang yang dapat menggambarkan kualitas dan intensitas atas aktivitasnya. Indikator-indikator untuk menilai kinerja individu atau karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kualitas pekerjaan
b. Kuantitas kerja
c. Pengetahuan
d. Keandalan
e. Kehadiran
f. Tingkat kemampuan pelaksanaan tugas.

2. Kompetensi

Menurut Poerwadarminto, 1990 kompetensi berarti (kewenangan) kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Pengertian dasar kompetensi *(Competency)* yakni kemampuan atau kecakapan. Adapun kompetensi pegawai merupakan kemampuan seseorang pegawai dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak.

Menurut pengertian Balitbang Depdiknas (dalam Mulyasa, 2003: 36) kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

> *"Competence is a knowledge, skills, and abilities or capabilities that a person achieves, which become part of his or her being to the exent he or she can satisfactorily perform particular cognitive, affective, and psychomotor behaviors."*

Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Senada dengan pengertian di atas, Finch & Crunkilton (Mulyasa, 2003:38) mengartikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.

Menurut pendapat Allen Black dkk (dalam Mulyasa, 2003: 42) dikatakan bahwa bekerja sambil belajar lebih dari sekedar metodologi.

> *Teaching is more than methodology. Philosophical and theoretical understanding of teaching and learning empower officers to make thoughtful, informed decisions about instructional strategies and ways to support students' learning. A officer's practice cannot be viewed or evaluated separately from her or his professional ideas and understanding; all aspects of teaching are interdependent. The Standards are broad and interdependent because the professional practice of teaching needs to be seen comprehensively as a complex, dynamic process in which practical and conceptual; elements are woven together as a seamless fabric.*

3. Motivasi

Motivasi adalah dorongan atau kinerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Nawawi (2002:56) motivasi (*motivation*) berarti dorongan sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu, sehingga motivasi berarti adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi dapat juga diartikan sebagai keinginan yang terdapat pada seseorang atau individu yang melakukan aktivitas guna melakukan suatu tindakan.

Triguna (2000:78) menjelaskan bahwa motivasi adalah merupakan komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja, karena memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan sendiri maupun kelompok. Motivasi dapat menciptakan suatu fungsi dari suatu organisasi melalui kegiatan-kegiatan yang dilakukan secara individual maupun secara kelompok dalam hal ini tidak diperhitungkan apakah aktivitas itu dilakukan untuk memenuhi tujuan dari suatu organisasi atau menjalankan rencana kerja dari organisasi tersebut.

Nimran (2002:34) menyebutkan beberapa karakteristik pokok dalam motivasi adalah usaha, kemampuan yang kuat dan arah/ tujuan, pada saat ini untuk memperbaiki mutu pekerjaan dilakukan dengan cara meningkatkan motivasi kerja bagi para pekerja.

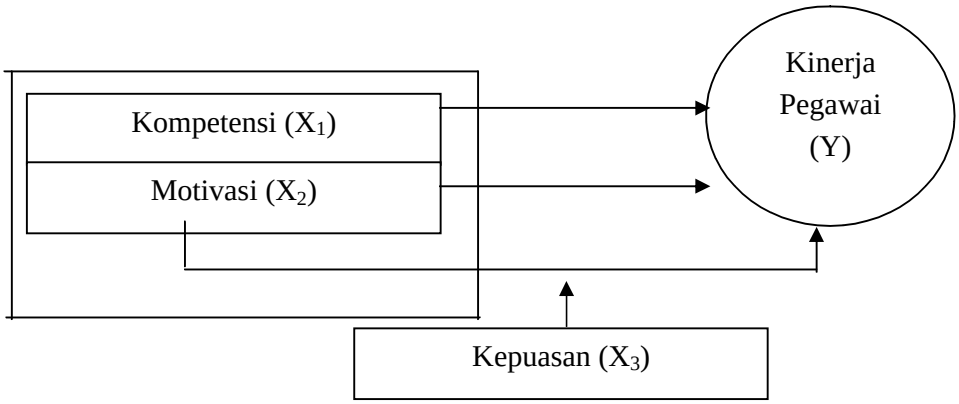
Triguna (1996) menjelaskan bahwa motivasi adalah merupakan komponen penting dalam meraih keberhasilan suatu proses kerja, karena memuat unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan sendiri maupun kelompok.

4. Kepuasan

Pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja di kaitkan dengan prestasi kerja, tingkat kemangkiran, keinginan pindah, usia pekerja, tingkat jabatan dan besar kecilnya organisasi (Siagian, 1999: 295).

Kepuasan kerja menyatakan suatu sikap bukannya suatu perilaku (Robbins, 2001: 24). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu ; seseorang yang tak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

KERANGKA PEMIKIRAN



HIPOTESIS

1. Diduga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri.

2. Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri.

3. Diduga kepuasan memperkuat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri.

4. Diduga kepuasan memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri.

METODE PENELITIAN

1. Obyek dan Desain Penelitian

Penelitian ini, peneliti mengambil obyek penelitian pada Kantor Kecamatan dan seluruh kepala Desa/Kelurahan se Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang bertujuan membuat pencandraan (deskripsi) secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu.

2. Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel total, maka secara keseluruhan jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, sebesar 55 responden. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dua data, yakni data primer yang diambil langsung dari sumbernya dengan menggunakan kuisioner dan data sekunder. Penelitian menggunakan angket bertingkat, karena memberikan beberapa alternatif jawaban kepada responden, dengan memberikan tanda (X) pada jawaban yang dikehendaki, dengan dasar skala likert 5 (lima).

METODE ANALISIS

1. Uji Instrumen
   a. Uji Validitas

      Validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen ini mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan. Besarnya r tiap butir pernyataan dapat dilihat dari hasil analisis SPSS pada kolom *Corrected items Total correlation*. Kriteria uji validitas secara singkat (*rule of tumb*) adalah 0.3. JIka korelasi sudah lebih besar dari 0.3, pertanyaan yang dibuat dikategorikan shahih/ valid (Setiaji, 2004:59). Metode yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. (Ghozali, 2005:47).

$$rxy = \frac{N(\Sigma xy) - (\Sigma x \Sigma y)}{\left\{N\Sigma x^2 - (\Sigma y^2 - (\Sigma y^2)\right\}}$$

   b. Uji Reliabilitas

      Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten, apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang. Pengujian reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid, yang diperoleh melalui uji validitas. Selanjutnya untuk melihat tingkat reliabilitas data, SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas, jika *Cronbach Alpha* (α) > 0.6 maka reliabilitas pertanyaan bisa diterima (Setiaji 2004:59). Suatu alat ukur atau instrumen pengumpul data harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, sehingga data yang diperoleh dari pengukuran jika diolah tidak memberikan hasil yang menyesatkan. Analisis validitas dan reliabilitas akan dilakukan dengan bantuan paket program SPSS (*Statistical Product Service Solution*). Dalam penelitian ini digunakan *Alpha Cronbach :*

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1}\right]\left[1 - \frac{\Sigma S^2{}_t}{S^2{}_t}\right]$$

2. Uji Asumsi Klasik

   Untuk memastikan bahwa model yang diestimasi memenuhi asumsi klasik, maka harus dipenuhi syarat BLUE *(Best Linier Unbiased Estiamer)* yaitu:

   a. Uji Normalitas

      Pengujian ini dilakukan dengan mengamati histogram atas nilai residual dan grafik *normal probability plot*. Pengujian ini dilakukan dengan deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

   b. Uji Autokorelasi.

      Menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan penganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode

t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Tentu saja model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Uji yang dipakai adalah uji *Durbin Watson* (DW), untuk tidak menolak hipotesis nol (tidak ada korelasi antar error) maka nilai d diharapkan berada di sekitar angka 2 (dari 1.5 sampai 2.5). Jika model mengandung autoregressive akan digunakan uji autokorelasi LM (*Lagrang Multiplier*).

c. Uji Heteroskedastisitas
Menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain, jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, di mana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*.

d. Uji Multikolinieritas
Metode yang digunakan untuk uji multikolinearitas data dalam penelitian ini digunakan dengan nilai VIF dan Tolerance (Ghozali, 2005:91). Dalam pengertian sederhana setiap variabel dependen menjadi variabel independen dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dikatakan terjadi masalah multikolinearitas apabila nilai VIF diatas 10.

3. Uji Hipotesis
Uji hipotesis digunakan persamaan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen (Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Sebagai *Moderating Variables*) terhadap variabel dependen (kinerja). Dengan rumus sebagai berikut (Iriawan dan Septia, 2006:199):

Persamaan 1. $Y = a + b_1 Komp + b_2 Mot + b_3 Kep + e$
Persamaan 2. $Y = a + b_1 Komp + b_2 Mot + b_3 Kep + b_4 MK + b_5 KK + e$

a. Uji t
Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Sebagai *Moderating Variables* secara parsial terhadap kinerja.

b. Uji F
Uji F digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel independen secara bersa-

ma-sama terhadap variabel dependen.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisa koefisien determinasi digunakan untuk menentukan besarnya variasi dari kinerja pegawai yang dapat diterangkan oleh variabel Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Sebagai *Moderating Variables*, dan kinerja.

Koefisien determinasi dilambangkan dengan R^2 merupakan proporsi hubungan antara Y dengan X. Nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat kecil. Nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen. R^2 dapat dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{\{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)\}^2}{\{n\sum x^2 - (n\sum x^2)\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}$$ (Gujarati, 1999 : 46).

HASIL ANALISIS

1. Uji Instrumen
   a. Uji Validitas
      1) Variabel Kompetensi

Tabel 1
Analisis validitas kompetensi

Butir No.	r_{hitung}	r (*rule of tumb*)	Status
1	0,767	0,3	Valid
2	0,747	0,3	Valid
3	0,747	0,3	Valid
4	0,728	0,3	Valid
5	0,565	0,3	Valid
6	0,694	0,3	Valid
7	0,789	0,3	Valid
8	0,791	0,3	Valid
9	0,800	0,3	Valid
10	0,795	0,3	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data (terlampir).

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa, semua butir instrumen valid.

2) Variabel Motivasi

Tabel 2

Analisis validitas motivasi

Butir No.	r_{hitung}	r (*rule of tumb*)	Status
1	0,584	0,3	Valid
2	0,795	0,3	Valid
3	0,712	0,3	Valid
4	0,789	0,3	Valid
5	0,622	0,3	Valid
6	0,841	0,3	Valid
7	0,798	0,3	Valid
8	0,668	0,3	Valid
9	0,779	0,3	Valid
10	0,824	0,3	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data (terlampir).

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa, semua butir instrumen valid.

3) Variabel Kepuasan

Tabel 3

Analisis validitas kepuasan

Butir No.	r_{hitung}	r (*rule of tumb*)	Status
1	0,759	0,3	Valid
2	0,771	0,3	Valid
3	0,746	0,3	Valid
4	0,786	0,3	Valid
5	0,671	0,3	Valid
6	0,490	0,3	Valid
7	0,506	0,3	Valid
8	0,711	0,3	Valid
9	0,666	0,3	Valid
10	0,474	0,3	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data (terlampir).

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa, semua butir instrumen valid.

4) Variabel Kinerja

Tabel 4

Analisis validitas kinerja

Butir No.	r_{hitung}	r (*rule of tumb*)	Status
1	0,741	0,3	Valid
2	0,670	0,3	Valid
3	0,454	0,3	Valid
4	0,358	0,3	Valid
5	0,416	0,3	Valid
6	0,701	0,3	Valid
7	0,700	0,3	Valid
8	0,873	0,3	Valid
9	0,754	0,3	Valid
10	0,739	0,3	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data (terlampir).

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa, semua butir instrumen valid.

b. Analisis Reliabilitas

Tabel 5

Analisis reliabilitas variabel kompetensi, motivasi, kepuasan dan kinerja

Variabel	r_{alpha}	kriteria nunnaly(α)	Status
Kompetensi	0,935	0,6	Reliabel
Motivasi	0,934	0,6	Reliabel
Kepuasan	0,902	0,6	Reliabel
Kinerja	0,898	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data (terlampir).

Dari tabel 5 menunjukkan bahwa nilai r alpha untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa angket kompetensi, motivasi, kepuasan dan kinerja. yang telah di uji adalah benar-benar reliabel atau handal untuk dipergunakan dalam penelitian ini.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6
Hasil analisis regresi linier berganda persamaan pertama

.Variabel	B	t-statistik	Sig
Kompetensi	0,328	4,476	0,000***
Motivasi	0,256	3,186	0,003***
Kepuasan	0,418	5,052	0,000***
Constant	= -0,166		
F-hitung	= 141,692	Sig = 0,000 ***	
Adjusted R-Square	= 0,887		

Sumber : Data yang diolah, 2008

Keterangan :
*** = signifikan pada $\alpha = 0,01$
** = signifikan pada $\alpha = 0,05$

Hasil regresi tabel 6, didapatkan persamaan pertama :

$$Y = -0,166 + 0,328\,X1 + 0,256\,X2 + 0,418\,X3 + e$$
(0,939) (0,000)*** (0,003)*** (0,000)***

Koefisien dari masing-masing variabel tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut:

β_0 = Konstanta sebesar -0,166 menyatakan bahwa jika tidak ada kompetensi, motivasi, dan kepuasan maka rata-rata kinerja pegawai adalah menurun

β_1 = Koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,328 menyatakan bahwa setiap penambahan kompetensi akan meningkatkan kinerja pegawai

β_2 = Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,256 menyatakan bahwa setiap penambahan motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai.

β_3 = Koefisien regresi variabel kepuasan sebesar 0,418 menyatakan bahwa setiap penambahan kepuasan akan meningkatkan kinerja pegawai

a. Uji hipotesis
Selanjutnya untuk masing-masing variabel pada persamaan pertama dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Uji hipotesis 1
H1 : Diduga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri.

Nilai t hitung = 4.476 > t tabel = 2.0071, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,025. Artinya Ho ditolak, berarti kompetensi secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (hipotesis 1 terbukti).

Nilai t hitung = 3.180 > t tabel = 2.0071, dan nilai signifikansi sebesar 0,003 < 0,025. Artinya Ho ditolak, berarti motivasi secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (hipotesis 2 terbukti).

2) Uji hipotesis 2

H1 : Diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri

Berdasarkan penjelasan masing-masing variabel pada persamaan pertama, berarti kompetensi dan motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri.

b. Uji F-statistik

Tabel 7
Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1482.106	3	494.035	141.692	.000[a]
	Residual	177.821	51	3.487		
	Total	1659.927	54			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kompetensi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji F, didapat F hitung adalah 141.692. Oleh karena F hitung > F tabel = 2.7843 (df = 53, α = 5 %) dengan tingkat signifikansi 0,000, maka hipotesis nol ditolak atau hipotesis alternatif diterima. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel bebas mempengaruhi kinerja.

c. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.945[a]	.893	.887	1.867	1.777

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kompetensi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Uji R^2 didapatkan hasil sebesar 0.887 atau 88,7 %. yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabilitas variabel independen sebesar 88,7% sedangkan sisanya (11,3%) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model regresi. Misalnya: kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pengawasan.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dari grafik *normal probability plots* di atas terlihat titik-titik menyebar berhimpit di sekitar garis diagonal dan hal ini menunjukkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

b. Uji Autokorelasi

Tabel 9
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.945[a]	.893	.887	1.867	1.777

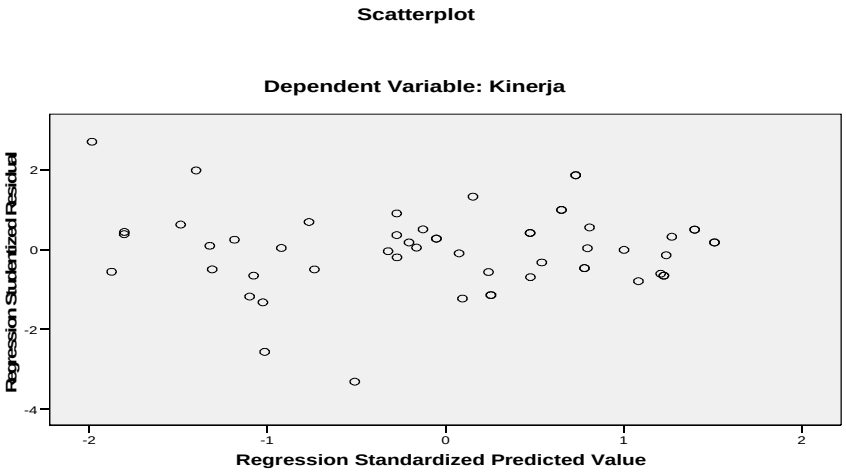
a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kompetensi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai Durbin-Watson sebesar 1.777 akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan derajat kepercayaan 5%, jumlah sampel 55 dan jumlah variabel bebas 3, maka di tabel Durbin-Watson akan didapat nilai d_L 1.452 dan d_U 1.681. Nilai DW 1.777 terletak di antara d_U dan 4-d_U atau 1.681<1.777<2.319 maka diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi pada model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2
Grafik Scatterplots



Dari grafik scatterplots di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak (random) baik di-atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ter-jadi heteroskedastisitas pada model regresi.

d. Uji Multikolinearitas

Tabel 10
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Kriteria	Keterangan
Kompetensi	3,179	VIF<10 maka tidak terjadi multikolinieritas	tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi	3,551		tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan	3,770		tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data yang diolah, 2008

Hasil uji multikolinieritas diatas diketahui besarnya VIF masing-masing variabel lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas.

KESIMPULAN

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pe-

gawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri.

2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri

3. Interaktif antara kompetensi dengan kepuasan sebagai *moderating variabel* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri, maka kepuasan bukan merupakan moderating variabel yang memoderasi hubungan antara kompetensi terhadap kinerja. Kepuasan merupakan variabel bebas yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan merupakan variabel dominan dalam model regresi.

4. Interaktif antara motivasi dengan kepuasan sebagai *moderating variabel* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri, maka kepuasan bukan merupakan moderating variabel yang memoderasi hubungan antara motivasi terhadap kinerja. Kepuasan merupakan variabel bebas yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan merupakan variabel dominan dalam model regresi.

5. Model regresi dapat digunakan sebagai prediksi pengaruh antara kompetensi, motivasi dan kepuasan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Eromoko Kabupaten Wonogiri, dan model regresi telah memenuhi uji persyaratan regresi (normalitas, heteroskedastisitas, multikolinieritas, dan autokorelasi).

REFERENSI

Anuraga, Panji, 2002, *Psikologi Kerja*, Jakarta : PT Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi, 2000, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta.

Dasumi Sri, 2006. *Pengaruh Kepemimpinan*, *Motivasi Dan Komunikasi Tim Penggerak PKK Kecamatan Sidoharjo Terhadap Semangat Kerja Kader PKK Desa/Kelurahan di Kecamatan Sidoharjo*, *Kabupaten Wonogiri*. Program Pascasarjana Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE-AUB) Surakarta.

Dessler, Gary, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Prenhallindo.

Gibson JL, Ivancevich JM, Donnely Jr. JH, 2000. *Organizations*. 8th ed., Boston, Massachusetts: Irwin, Inc.

Ghozali Imam, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : BP. UNDIP.

Gujarati, Damodar, 1999, *Ekonometrika Dasar*, Terjemahan Sumarno Zain, Cetakan 6, Jakarta : Gelora Aksara Pratama.

Handoko, Hani, 1999. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,* BPFE, UGM, Yogyakarta.

Hasibuan SP Malayu, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT.Gunung Agung.

Iriawan Nur dan Septia Puji Astuti, 2006, Mengolah Data Statistik Dengan Mudah Menggunakan Minitab 14, Yogyakarta : CV. Andi Offset.

Ismaryati, Budiningsih. 2002, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehewanan, Peternakan dan Kelautan Kabupaten Wonogiri, Tesis Program Pascasarjana, UMS, Surakarta.

Mulyasa, E. 2003. Menjadi Guru Profesional : Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Nawawi. Hadari. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif.. cetakan Kedua. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.

Nimran, Umar. 2002, Perilaku Organisasi., Surabaya : Citra Media.

Poerwadarminto. W.J.S. 2001. Kamus Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.

Pratiknyo Heru, 2007. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Badan Pengawasan Kabupaten Wonogiri). Program Pascasarjana Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE-AUB) Surakarta.

Rao, T.V, 2002, Penilaian Prestasi Kerja; Teori dan Praktek, Jakarta : PT. Karya Uni Press.

Saidi, H.M, 2002, Prestasi dan Kemampuan, Jakarta : Rajawali Press.

Santoso, Singgih, 2000. SPSS Statistik Parametrik, Jakarta : PT. Elex Media Komputindo kelompok Gramedia.

Setiaji, Bambang, 2004. Panduan Riset Dengan Pendekatan Kuantitatif, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta : Fakultas Ekonomi-UMS.

Siagian, Sondang. 1999, Manajemen Sumber Daya Manusia., Jakarta : Bumi Aksara.

Singarimbun, Masri, dan Sofian Effendi, 2000, Metode Penelitian Survei, Jakarta : LP3ES.

Stephen P. Robbins, 2001, Perilaku Organisasi, Konsep, Kontrover-

si dan Aplikasi, edisi kedelapan, Jilid 1, Jakarta : PT. Prenhallindo.

Steers RM, 2002. Introduction to Organizational Behavior. 3rd ed. Glenview, Illinois: Scott, Foreman and Company.

Sugiyono, 1999, Metode Penelitian Bisnis, Bandung : Alfabeta.

Suryawan Ari, 2007. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi, Komunikasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PD. BPR-BKK Wonogiri Kota). Program Pascasarjana Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE-AUB) Surakarta.

Terry. George R. 1999. Principle of Management. Terjemahan Winardi. Bandung: Alumni.

Triguna. 2000, Budaya Kerja Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja, Cetakan Pertama, Jakarta: Golden Terayon Press.