PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL DAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI INSTANSI DINAS PENDIDIKAN KAB. KUTAI TIMUR

Anita Mayasari[a], Johansyah[b], Usfandi Haryaka[b]

[a]Mahasiswa Jurusan Magister Manajemen Pendidikan Universitas Mulawarman Samarinda
[b]Dosen Jurusan Magister Manajemen Pendidikan Universitas Mulawarman Samarinda

Alamat e-mail syamjohansyah@gmail.com

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh (1)kompetensi manajerial terhadap kinerja pegawai, (2) motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai, (3) kompetensimanajerial dan motivasi kerja pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Instansi Dinas Pendidikan Kab. Kutai Timur.Penelitian ini merupakan penelitian ex-post facto dengan pendekatan kuantitatif. Subyek dalam penelitian ini adalah 45 pegawai di Dinas Pendidikan Kab. Kutai Timur. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan korelasi Product Moment dari Pearson,sedangkan uji reliabilitas menggunakan Apha Cronbach. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket. Pengujian prasyarat analisis meliputi uji linieritas dan uji multikolinieritas. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana dan regresi berganda. Hasil penelitian ini adalah: (1) ada pengaruh positif antara kompetensimanajerial dengan kinerja pegawai sebesar 12,2% terhadap kinerja pegawai hal tersebut dilihat dari hasil uji $r_{hitung} = 0{,}349 > r_{tabel} = 0{,}249$ dan dari hasil uji $t_{hitung} = 2{,}445 > t_{tabel} = 2{,}018$; (2) ada pengaruh positif antara motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 19,3% . Hal tersebut didapat dari hasil uji $r_{hitung} = 0{,}439 > r_{tabel} = 0{,}249$ dan dari hasil uji $t_{hitung} = 3{,}207 > t_{tabel} = 2{,}018$ (3) ada pengaruh positif antara kompetensimanajerial dan motivasi kerja pegawai secara bersama- sama dengan kinerja pegawai sebesar 19,4% dan sebesar 80,6% berasal dari variabel atau faktor lain yang tidak ada di dalam penelitian ini. Hal tersebut didapat dari hasil analisis $(r_{y12})^2$ sebesar 0,194.

Kata Kunci: Kompetensi Manajerial, Motivasi Kerja Pegawai, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Kinerja yang baik merupakan hal penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dan perbaikan efisiensi organisasi, manajemen sumber daya manusia selalu memegang peran aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan. Tingkat kinerja pegawai yang tinggi akan dapat memperkuat organisasi yang pada akhirnya dapat meningkatkan keuntungan bagi organisasi. Permasalahan Sumber Daya Manusia yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya motivasi kerja sehingga kinerja yang dihasilkan tidak maksimal. Untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang damai, demokratis, berkeadilan, berdaya saing, maju, dan sejahtera, salah satu cirinya adalah didukung oleh manusia Indonesia berkualitas yang memiliki etos kerja tinggi.

Organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Seorang pemimpin harus mampu mengarahkan, menggerakkan dan mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama dengan memberikan dorongan dan bekerja keras dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Dalam mengarahkan dan memotivasi kelompok manusia dituntut adanya bentuk kepemimpinan tertentu yang sesuai pada situasi dan kondisi yang ada.

Anoraga (2003) menyatakan bahwa seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain yang di dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain. Sebagai seorang pemimpin mempunyai peranan yang aktif dan senantiasa ikut campur tangan dalam segala masalah yang berkenaan dengan kebutuhan anggota kelompoknya. Pemimpin ikut mera-sakan kebutuhan-kebutuhan itu dan dapat membantu menstimulir para anggotanya dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan (Anoraga, 2003).

Hal lain yang tak kalah pentingnya dalam peningkatan kiner-ja adalah motivasi kerja karyawan di organisasi tersebut. Motivasi merupa-kan faktor yang sangat penting namun kurang diperhatikan. Hal-hal penting dalam peningkatan kualitas kerja adalah bagaimana menumbuhkan motivasi kerja, yaitu adanya dorongan dari karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya.

Dinas Pendidikan Kabupa-ten Kutai Timur adalah lembaga organisasi yang bergerak di bidang pendidikan formal yang memiliki pegawai yang melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya masing-masing. Ketidak hadiran atau keter-lambatan pegawai Dinas Pendidikan Kab. Kutai Timur sering menjadi permasalahan. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika pegawai tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan. Hal ini akan menimbulkan ketidak efektifan dan ketidak efisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja. Dalam jangka panjang hal ini dapat berdampak pada kinerja instansi.

Berbagai usaha telah dilakukan oleh instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian sanksi terhadap pegawai yang mangkir atau tanpa alasan tidak masuk kerja. Namun hal ini belum sepenuhnya meningkatkan kinerja pegawai, hal ini membuktikan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai yang masih rendah, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang kurang bak, dan sebagainya. Dan pegawai dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal bagi instansi Dinas Pendidikan. Pegawai merupakan sumber daya yang menentukan keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik ini untuk melakukan penelitian pengaruh kompetensi manajerial dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kab. Kutai Timur. Diharapkan dengan penelitian ini diperoleh konsep mengenai pengaruh kompetensi manajerial dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kab. Kutai Timur.

KAJIAN TEORITIK DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan umtuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dilihat dari arti kata kinerja berasal dari kata *performance*.

Dari pengertian di atas kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjuk-kan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Pengertian kinerja sering didentikkan dengan prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang dalam periode tertentu merupakan prestasi kerja, bila dibandingkan dengan target/sasaran, standar, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama ataupun kemungkinan-kemungkinan lain dalam suatu rencana tertentu (Suprihanto, 1996: 7).

Banyak faktor yang mempengaruhi mutu kinerja seseorang antara lain: "(1) partisipasi SDM, (2) pengembangan karier, (3) komunikasi, kesehatan, dan keselamatan kerja, (4) penyelesaian konflik, (5) insentif yang baik, dan (6) kebanggaan" (Cascio dalam Nawawi, 2000: 244). Aspek-aspek lain yang dapat digunakan untuk menilai kinerja atau prestasi kerja di antaranya: (1) kemampuan kerja, (2) kerajinan, (3) disiplin, (4) hubungan kerja, (5) prakarsa, (6) kepemimpinan atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

Pengertian "kinerja" didalam arti kamus umum Bahasa Indonesia (1999: 504) adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperhatikan dan kemampuan kerja. Dari pengertian ini, bisa disimpulkan bahwa kinerja dapat diartikan sama dengan prestasi kerja. Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor: 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, mengartikan prestasi kerja sebagai: "Hasil kerja yang didapat oleh Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya".

Berdasarkan rumusan mengenai pengertian kinerja tersebut di atas terdapat persamaan pengertian. Pertama, prestasi kerja merupakan hasil kerja. Kedua, hasil kerja dilihat baik segi kualitas maupun dari segi kualitas. Ketiga hasil pelaksanaan tugas sesuai yang diberikan kepada karyawan yang bersangkutan. Dari berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator untuk mengukur kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja karyawan baik dilihat dari segi kualitas dan kuantitas sesuai dengan beban tugasnya dan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, sedangkan menurut Soedjadi (1994: 55) kinerja atau prestasi kerja berhubungan dengan berbagai faktor. Semakin tinggi motivasi (M) dan semakin tinggi kemampuan ability (A), maka Prestasi Kerja (P) akan semakin tinggi pula.

2. Kompetensi Manajerial

Manajerial berasal dari kata manager yang berati pimpinan. Menurut Fattah (1999:13) menjelas-kan bahwa praktek manajerial adalah kegiatan yang di lakukan oleh manajer. Selanjutnya Siagian (1996:63) mengemukakan bahwa "Manajerial skill adalah keahlian menggerakan orang lain untuk bekerja dengan baik."

Kemampuan manajerial sangat berkaitan erat dengan manajemen kepemimpinan yang efektif, karena sebenarnya manajemen pada hakekatnya adalah masalah interaksi antara manusia baik secara vertikal maupun horizontal oleh karena itu kepemimpinan dapat dikatakan sebagai perilaku memo-tivasi orang lain untuk bekerja kearah pencapaian tujuan tertentu. Kepemimpinan yang baik seharusnya dimiliki dan diterapkan oleh semua jenjang organisasi agar bawahanya dapat bekerja dengan baik dan memiliki

semangat yang tinggi untuk kepentingan organisasi.

Gatewood, Tayler, dan Ferrel (1993:73) mengemukakan bahwa manajemen adalah "Serangkaian kegiatan yang di rancang untuk mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan sumberdaya-sumberdaya secara efektif dan efisien." Definisi ini tidak hanya menegaskan apa yang telah di kemukakan sebelumnya tentang pencapaian hasil pekerjaan melalui orang lain, tetapi menjelaskan tentang adanya ukuran atau standar yang menggambarkan tingkat keberhasilan seorang manajer yaitu efektif dan efisien.

Fred Luthansn (1995) menge-mukakan seorang manajer agar dapat melaksanakan fungsi manajerialnya membutuhkan lima jenis keterampilan, yang mencakup: (1) *Cultural flexibility;* (2) *Communication skills;* (3) *Human Resources Development Skills;* (4) *Creativity;* dan (5) *Self Management of learning.* Kelima keterampilan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

3. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan *proses*, bukan output atau hasil. Sebaga proses, kita tidak dapat mengamatinya secara langsung, tetapi secara tidak langsung melalui tindakan-tindakan, seperti pilihan kegiatan, usaha-usaha, dan ketabahan. Motivasi membutuhkan *kegiatan* baik fisik maupun phisik (mental). Kegiatan fisik, misalnya usaha-usaha, ketabahan, dan penggunaan keterampilan. Kegiatan mental, misalnya penggunaan pengetahuan, seperti melakukan perencanaan, pengorganisasian, pemantauan, pembuatan keputusan, pemecahan masalah, dan sebagainya. Semua kegiatan tersebut adalah untuk mencapai tujuan.

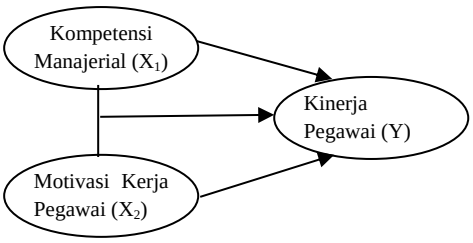
Chung & Meggison (1981) menyatakan bahwa "*Motivation is defined as/goal-dicted behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal ... it is closely performance* (motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan … motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan).

Motivasi sangat dibutuhkan dalam meningkatkan produktivitas seseorang. Semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi jaminan dalam mencapai tujuan. Tujuan ini menyangkut kebutuhan. Purwanto (1998:71) mengatakan fungsi motivasi bagi manusia adalah (1) sebagai motor penggerak, (2) menentukan arah perbuatan, (3) mencegah penyelewengan dari jalan yang harus ditempuh menuju tujuan, (4) menyeleksi perbuatan diri.

Motif cenderung menurun kekuatannya apabila sudah terpenuhi atau terhambat pemenuhannya. Pemuasan terhadap suatu kebutuhan mungkin terhambat dan orang itu kemudian putus asa (frustasi). Akan tetapi, ada pula yang ulet untuk mengatasi hambatan itu dan akhirnya berhasil.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli dapat disimpulkan motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai.

B. Kerangka Berpikir



C. Hipotesis Penelitian

1) Ha: Kompetensi manajerial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kab. Kutai Timur.
2) Ha: Motivasi kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kab. Kutai Timur.

Ha: Kompetensi manajerial dan motivasi kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kab. Kutai Timur.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tempat, dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kab. Kutai Timur, sejak disetujuinya penelitian ini sampai dengan selesainya penelitian.

B. Pendekatan dan Metode Penelitian

Dari segi pendekatan yang digunakan maka penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi penelitian adalah keseluruhan dari objek yangakan diteliti, dimana dalam penelitian ini populasinya adalah 182 orang pegawai atau karyawan yang bekerja di Dinas Pendidikan Kab. Kutai Timur, dengan ketentuan untuk seluruh karyawan, baik Pegawai Negeri Sipil maupun Tenaga Kerja Kontrak Daerah (TK2D).

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi, yang jumlahnya 182 orang, maka penelitian ini menggunakan 25% atau 45 orang untuk dijadikan sampel.

D. Instrumen Penelitian dan Kalibrasi

Pengumpulan data dalam penelitian ini, menggunakan kuesio-ner dan pengolahannya menggunakan bantuan aplikasi microsoft excel dan SPSS Versi 20. Didalam penelitian ini menggunakan instrument penelitian skala likert dengan interval 1 sampai 5 yang di buat dalam bentuk Check List.

Pada penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu: kompetensi manajerial dan motivasi kerja pegawai sebagai variabel bebas serta kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian pengaruh kompetensi manajerial dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menggunakan metode angket atau kuisioner. Angket atau kuisioner yang diberikan kepada responden berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis dan terstruktur. Ada tiga kuisioner yang diberikan kepada responden untuk menjaring data dalam penelitian ini yaitu (1) data tentang kompetensi manajerial, (2) data tentang motivasi kerjapegawai dan (3) data tentang kinerja pegawai.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian menggunakan metode analisis korelasi dan regresi berganda dengan bantuan aplikasi microsoft excel dan SPSS Versi 20. Penelitian menggunakan tiga buah instrumen yang berasal dari kajian teoritis dimana instrumen tersebut telah diadakan uji coba untuk mengetahui validitasnya.

Untuk mengetahui penafsiran koefisien korelasi ditentukan pada tabel dibawah ini.

Tabel Penafsiran Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat rendah
2	1,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,00	Sangat Kuat

1. Uji Persyaratan Analisis Regresi

Sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan regresi yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas, variabel terikat atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak.

b. Uji Linearitas

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai hubungan linier atau tidak.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sedehana dan analisis regresi ganda. Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas pertama (X_1) atau variabel kedua (X_2) terhadap variabel terikat (Y). Analisis regresi ganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas baik

pertama dan kedua secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

a. Analisis Regresi Sederhana

Uji korelasi sederhana bertujuan untuk menguji hipotesis pertama dan hipotesis kedua.

b. Analisis Regresi Ganda

Uji korelasi ganda digunakan untuk menguji hipotesis ketiga teknik korelasi ganda yang digunakan adalah korelasi Pearson.

G. Hipotesis Statistik

Rumusan hipotesis statistik yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Hipotesis pertama,
   H_0 : $\rho_{y1} = 0$
   H_1 : $\rho_{y1} > 0$
2) Hipotesis kedua
   H_0 : $\rho_{y2} = 0$
   H_1 : $\rho_{y2} > 0$
3) Hipotesis ketiga
   H_0 : $\rho_{y12} = 0$
   H_1 : $\rho_{y12} > 0$

Dari hipotesis statistik di atas dapat disimpulkan perkiraan hasil penelitian sebagai berikut:

1) Jika $H_{0:}$ $\rho_{y1} = 0$ maka tidak terdapat pengaruh positif kompetensi manajerialdengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kab. Kutai Timur. Tetapi apabila H_1: $\rho_{y1} > 0$ maka terdapat pengaruh positif kompetensi manajerial dengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kab. Kutai Timur.
2) Jika H_0: $\rho_{y2} = 0$ maka tidak terdapat pengaruh positif motivasi kerjadengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kab. Kutai Timur. Tetapi apabila H_1: $\rho_{y2} > 0$ maka terdapat pengaruh positif motivasi kerjadengan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kab. Kutai Timur.
3) Jika H_0: $\rho_{y12} = 0$ maka tidak terdapat pengaruh positif antara kompetensi manajerial dan motivasi kerja pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kab. Kutai Timur. Tetapi apabila H_1: $\rho_{y12} > 0$ maka terdapat pengaruh positif antara kompetensi manajerialdan motivasi kerja pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kab. Kutai Timur.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pengujian Prasyaratan Analisis

1. Uji Normalitas Data

Data dianalisis dengan bantuan komputer program SPSS ver. 20 Windows. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas. Jika probabilitas > 0,05 maka data penelitian dikategorikan berdistribusi normal, sebaliknya jika data penelitian < 0,05 maka data penelitian berdistribusi tidak normal.

Hasil Uji Normalitas

Variabel	N	Sig	Kesimpulan
Kompetensi Manajerial (X_1)	45	0,829	Normal
Motivasi Kerja Pegawai (X_2)	45	0,959	Normal
Kinerja Pegawai (Y)	45	0,172	Normal

2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh memiliki validitas yang tinggi atau tidak sehingga data yang digunakan pada penelitian bisa memberikan gambaran yang sesungguhnya.

3. Uji Reliabilitas

Untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel maka kuesioner perlu dilakukan uji reliabilitas terhadap ketiga variabel yaitu kompetensi manajerial, motivasi kerja pegawai, dan kinerja pegawai dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Pemberian interpretasi terhadap reliabilitas (ri) adalah jika ri ≥ 0,60 maka dikatakan reliabel, jika ri < 0,60 maka instrumen dikatakan tidak reliabel.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Butir Soal	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kompetensi Manajerial (X_1)	47	0,970	Reliabel
Motivasi Kerja Pegawai (X_2)	47	0,893	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	48	0,940	Reliabel

B. Pengajuan Hipotesis

1. Pengaruh Kompetensi Manajerial (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Diperoleh nilai signifikan 0,019 berarti ada pengaruh antara Kompetensi Manajerial dengan Kinerja Pegawai, karena nilai signifikannya 0,019 < 0,05 atau H_0 ditolak. Hasil perhitungan di atas sesuai dengan perbandingan nilai antara nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel}. Nilai r_{tabel} untuk N = 45 pada tingkat signifikansi 5% diperoleh r sebesar 0,294 sehingga nilai r_{hitung} = 0,349 lebih besar dari nilai r_{tabel} = 0,294 atau r_{hitung} = 0,349 > r_{tabel} = 0,294 yang berarti H_0 ditolak.

Pada tingkat pengaruh antara variabel kompetensi manajerial dan kinerja pegawai dari hasil perhitungan diperoleh nilai r_{hitung} = 0,349. Jika melihat tabel 3.4 maka nilai r_{hitung} sebesar 0,349 termasuk pada tingkat hubungan yang rendah. Maka terdapat pengaruh positif antara kompetensi manajerial terhadap kinerja pegawai dengan tingkat hubungan rendah.

Uji Signifikan Koefisien Korelasi Kompetensi Manajerial (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	131.566	19.135		6.875	.000
	Kompetensi Manajerial	.242	.099	.349	2.445	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Diketahui nilai konstanta a = 131.566 dan nilai beta b = 0,242 sehingga diperoleh persamaan garis regresi linier berdasarkan data di atas adalah Y = 131.566 + 0,242X_1. Nilai signifikansi pada tabel 4.14 adalah sig 0,019 < 0,05 sehingga H_0 ditolak yang berarti kompetensi manajerial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Diperoleh nilai t_{hitung} = 2.445 dan diketahui nilai untuk t_{tabel} = 2,018, sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau t_{hitung} 2.445 > 2,018 yang artinya variabel kompetensi manajerial (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

2. Pengaruh Motivasi Kerja Pegawai (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Diperoleh nilai signifikan 0,003 berarti ada pengaruh antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai, karena nilai signifikannya 0,003 < 0,05 atau H_0 ditolak. Hasil perhitungan di atas sesuai dengan perbandingan nilai antara nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel}. Nilai r_{tabel} untuk N = 45 pada tingkat signifikansi 5% diperoleh r sebesar 0,294 sehingga nilai r_{hitung} = 0,439 lebih besar dari nilai r_{tabel} = 0,294 atau r_{hitung} = 0,439 > r_{tabel} = 0,294 yang berarti H_0 ditolak.

Pada tingkat pengaruh antara variabel motivasi kerja pegawai dan kinerja pegawai dari hasil perhitungan diperoleh nilai r_{hitung} = 0,439. Jika melihat tabel 3.4 maka nilai r_{hitung} sebesar 0,439 termasuk pada tingkat hubungan yang sedang. Maka terdapat pengaruh positif motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai dengan tingkat hubungan sedang.

Uji Signifikan Koefisien Korelasi Motivasi KerjaPegawai (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	110.960	21.019		5.279	.000
	Motivasi Kerja	.445	.139	.439	3.207	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel di atas diketahui nilai konstanta a = 110.960 dan nilai beta b = 0,445 sehingga diperoleh persamaan garis regresi linier berdasarkan data di atas adalah Y = 110.960 + 0,445X_2. Nilai signifikansi pada tabel 4.17 adalah sig 0,003 < 0,05 sehingga H_0 ditolak yang berarti motivasi kerja pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari tabel di atas diperoleh nilai t_{hitung} = 3,207 dan diketahui nilai untuk t_{tabel} = 2,018, sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau t_{hitung} 3,207 > 2,018 yang artinya variabel motivasi kerjapegawai (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

3. Pengaruh Antara Kompetensi Manajerial (X_1) dan Motivasi Kerja Pegawai (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Diperoleh nilai sig F change adalah 0,011, maka 0,011 < 0,05 berarti variabel kompetensi manajerial dan motivasi kerja pegawai memiliki pengaruh dengan variabel kinerja pegawai. Jika dilihat dari hasil yang diperoleh adalah r_{y12} = 0,441 maka berarti

menunjukkan bahwa secara bersama-sama ada pengaruh positif antara Kompetensi Manajerial (X_1), Motivasi Kerja Pegawai (X_2), dan Kinerja Pegawai (Y), termasuk dalam tingkat hubungan sedang. Maka kompetensi manajerial semakin bagus dan pegawai semakin sering diberikan motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja yang diberikan pegawai. Hal ini juga ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi atau $(r_{y12})^2$ diperoleh nilai sebesar 0,194 dimana artinya 19,4% dari variansi atau tinggi rendahnya kinerja ditentukan oleh kompetensi manajerial dan motivasi kerja pegawai, sisanya 80,6% ditentukan oleh variabel lain diluar variabel kompetensi manajerial dan motivasi kerja pegawai.

Uji Signifikansi dan Linearitas Kompetensi Manajerial (X_1) dan Motivasi Kerja Pegawai (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA[a]

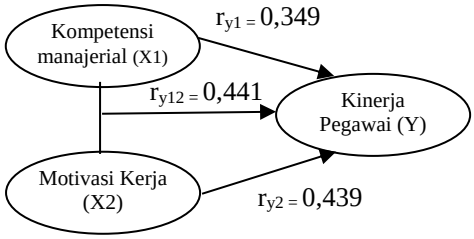
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1193.240	2	596.620	5.061	.011[b]
	Residual	4951.337	42	117.889		
	Total	6144.578	44			

A. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
B. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi Manajerial

Pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,011, maka dalam hal ini terdapat signifikansi hubungan antar variabel. Hal ini dapat dilihat dari F_{hitung} sebesar 5.061, jika dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,22 maka nilai F_{hitung} = 5,061, lebih besar dari nilai F_{tabel} = 3,22 atau F_{hitung} = 5,061 > F_{tabel} = 3,22 artinya H_0 ditolak, maksudnya variabel Kompetensi Manajerial (X_1) dan Variabel Motivasi Kerja Pegawai (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Model persamaan regresi linear berdasarkan tabel 4.20 adalah Y = 109.966 – 0,035 X_1 + 0,407 X_2. dapat ditunjukkan pada gambar di bawah ini:

Korelasi antara X_1, X_2dan Y



Setelah dilakukan analisis regresi linear dan regresi linear ganda, maka dapat disimpulkan bahwa di instansi Dinas Pendidikan Kab. Kutai Timur yaitu: (1) terdapat pengaruh kompetensi manajerial terhadap kinerja pegawai; (2) terdapat pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai; dan (3) terdapat pengaruh antara kompetensi manajerial dan motivasi kerja pegawai secara bersama-sama dengan kinerja pegawai. Tabel di bawah ini merupakan hasil perhitungan uji signifikansi koefisien korelasi ganda:

Tabel Hasil Perhitungan Uji Signifikansi Koefisien Korelasi Ganda

N	r_{x1x2y}	$(r_{x1x2y})^2$	F_{hitung}
45	0,441	0,194	5,061

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis data, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi manajerial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kab. Kutai Timur, yang ditunjukkan oleh nilai signifkansi diperoleh nilai sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05 dengan koefisien korelasi sebesar 0,349. Koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,122, yang berarti 12,2% dari variansi atau tinggi rendahnya kinerja ditentukan kompetensi manajerial, sisanya 87,8% ditentukan variabel lain diluar variabel kompetensi manajerial.
2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kab. Kutai Timur, yang ditunjukkan oleh nilai signifkansi diperoleh nilai sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 dengan koefisien korelasi sebesar 0,439. Koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,193, yang berarti 19,3% dari variansi atau tinggi rendahnya kinerja ditentukan kompetensi manajerial pemimpin, sisanya 80,7% ditentukan variabel lain diluar variabel kompetensi manajerial.

3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi manajerial dan motivasi kerja pegawaisecara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kab. Kutai Timur.Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi atau $(r_{y12})^2$ yang diperoleh adalah sebesar0,194 dimana artinya 19,4% dari variansi atau tinggi rendahnya kinerja pegawai ditentukan oleh kompetensi manajerial dan motivasi kerja pegawai, sisanya 80,6% ditentukan oleh variabel lain diluar variabel kompetensi manajerial dan motivasi kerja pegawai.

REFERENSI

Agus Sabardi. 2008. *Manajemen Pengantar*. Yogyakarta: STIM YKPN.

Amstrong, M. 2003. *Seni Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo.

Anoraga, Pandji. 2003. *Psikologi Kepemimpinan.* Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Praktek.* Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.

Bryan Johannes Tampi. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terrhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado).* Manado: Universitas Sam Ratulangi.

Donni Juni Priansa. 2014. *Kinerja dan Profesionalisme Guru.* Bandung: Alfabeta,

Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Fattah. 1999. *Landasan Manajemen Pendidikan Remaja*. Bandung: Rosda Karya.

http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/126535T%2026324%20Pengaruh%20motivasi

Hasan Basri. 2014. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung. Pusaka Setia,

Hasibuan, S.P. Melayu. 2001. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Makalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

H. M. Rais. 2014. *Pengaruh Kemampuan Manajerial dan Kerjasama Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Bontang*. Samarinda: PPs Universitas Mulawarman.

Husaini Usman. 2014. *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Indra Bastian. 2001. *Akuntansi Sektor Publik, Edisi Pertama.* Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi UGM.

Irham Fahmi. 2014. *Manajemen Kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta.

Irham Fahmi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Isbandi Rukminto Adi. 1994. *Psikologi, Pekerjaan Sosial, dan Ilmu Kesejahteraan Sosial: Dasar-Dasar Pemikiran.* Jakarta: Grafindo.

J. P. G. Sianipar. 2003. *Teknik-teknik Analisis Manajemen*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.

Kae E. Chung & Leon C. Meggison. 1981. *Organizational Behavior: Developing Managerial Skills,* Harper & Row. New York: Publishers.

Maria Rini Kustrianingsih. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang.* Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran. http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/417

Michael Amstrong. 2004. *Performance Management.* Nyutran: Tugu Publisher.

Richard L. Daft. 2003. *Manajemen, Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga.

Ricky Setiawan. 2015. *Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Dilengkapi dengan Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Numed.

Santoso Saroso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit; Suatu Pendekatan Sistem.* Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.

Siswanto Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional.* Jakarta: Bumi Aksara.

Stoner, James A. F. 1996. *Manajemen Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.

Stephen P. Robbins. 2003. *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Indeks.

Sugiyono. 2014. *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Bandung: Alfabeta.

Suprihanto, J. 1996. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan.* Jakarta: BPFB.

Thomas L. Good & Jere E. Brophy. 1990. *Educational Psychology: A Realistic Approac.* New York: Longman.

W.S. Winkel. 1996. *Psikologi Pengajaran.* Jakarta: Grafindo.