

## PENTINGNYA KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA MENDORONG PRESTASI KERJA

Shinta Ratnawati, Hanung Eka Atmaja  
Program Studi Manajemen, Universitas Tidar  
shinta\_ratna@untidar.ac.id  
hanung.ekaatmaja@untidar.ac.id

### ABSTRACT

Human resources are the only resources that have a sense of mind, desire, skills, knowledge, encouragement, power, and work (ratio, taste, and intention). All potential human resources affect the organization's efforts to achieve goals. The organization is a collection of people who have different competencies, which are interdependent with one another who try to realize their common interests by utilizing various resources. Basically the shared goal that the organization wants to realize is to seek profits. Therefore, it is needed employees who have high work performance through motivation, competence and job satisfaction are expected to be able to realize a successful organization.

**Keywords:** motivation, competence, job satisfaction, work performance

### ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki indera pikiran, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, kekuatan, dan pekerjaan (rasio, rasa, dan niat). Semua sumber daya manusia yang potensial memengaruhi upaya organisasi untuk mencapai tujuan. Organisasi adalah kumpulan orang-orang yang memiliki kompetensi berbeda, yang saling bergantung satu sama lain yang berusaha mewujudkan kepentingan bersama mereka dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin disadari organisasi adalah untuk mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan yang memiliki kinerja kerja yang tinggi melalui motivasi, kompetensi dan kepuasan kerja yang diharapkan agar dapat mewujudkan suatu organisasi yang sukses.

**Kata Kunci:** motivasi, kompetensi, kepuasan kerja, prestasi kerja

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, menentukan dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar (Mangkunegara, 2009: 1)

Dalam rangka persaingan dalam organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2014 : 3).

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, saling tergantung satu dengan yang lain serta berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi (Sutrisno, 2014 : 150).

## LANDASAN TEORI

### Motivasi

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin, 2006:218). Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Pemberian dorongan bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, antara lain atasan, kolega, sarana

fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, atau jenis pekerjaan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi pula oleh kepentingan pribadi dan kebutuhannya masing-masing.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendidik perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut (Gitosudarmo dalam Sutrisno, 2014 : 109)

### **Kompetensi**

Konsep kompetensi sebenarnya bukanlah hal yang baru. Menurut Organisasi Industri Psikologis Amerika Mitrani, Palziel dan Fitt (Darma dalam Sutrisno, 2014 : 202), banyak hasil studi yang menunjukkan bahwa hasil tes sikap dan pengetahuan, prestasi belajar di sekolah dan diploma tidak dapat memprediksi kinerja atau keberhasilan dalam kehidupan. Temuan tersebut telah mendorong dilakukannya penelitian terhadap variabel kompetensi yang diduga memprediksi kinerja individu. Oleh sebab itu beberapa prinsip yang perlu diperhatikan adalah:

1. Membandingkan individu yang secara berhasil di dalam kerjanya dengan individu yang tidak berhasil. Melalui cara ini perlu diidentifikasi karakteristik yang berkaitan dengan keberhasilan tersebut.
2. Mengidentifikasi pola pikir dan perilaku individu yang berhasil. Pengukuran kompetensi harus menyangkut reaksi individu terhadap situasi yang terbuka ketimbang menguntungkan kepada pengukuran responden seperti tes pilihan ganda yang meminta individu memilih alternatif jawaban.

Secara harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang (Scalem dalam Sutrisno, 2014 : 202). Adapun secara etimologis, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

### **Kepuasan Kerja**

Keith Davis dalam Mangkunegara (2013 : 117) mengemukakan bahwa "*job satisfaction is the favorable or unfavorable with employee view their work*" Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Wexley dan Yuki dalam Mangkunegaran (2013 : 17) mendefinisikan kepuasan kerja "*is the way an employee feels about his or her job*". Kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Berdasarkan dua pendapat di atas disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti gaji atau upah yang diterima, kesempatan pengembangan

karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas. (Mangkunegara, 2013:117).

### **Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009 : 67)

Organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Bernardin dan Russel (Sutrisno, 2014 : 150), memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Prestasi merupakan tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Pada umumnya, prestasi kerja diberi batasan sebagai masukan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang di dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *level performance* (Vroom As'ad dalam Sutrisno, 2014 : 150)

### **Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja ialah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai di mana terdapat berbagai faktor (Sondang, 2008: 226) yaitu:

1. Yang dinilai adalah manusia yang di samping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
2. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.
3. Hasil penelitian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan tiga maksud yaitu.
  - a. Dalam hal penilaian tersebut positif, menjadi dukungan kuat bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi di masa yang akan datang sehingga kesempatan meniti karier lebih terbuka baginya.

- b. Dalam hal penilaian tersebut bersifat negatif, pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.
  - c. Jika seseorang merasa mendapatkan penilaian yang tidak obyektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya.
4. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasikan dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang bersifat menguntungkan maupun merugikan pegawai.
  5. Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, demosi maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

#### **Manfaat Penilaian Prestasi Kerja**

Menurut T. Hani Handoko dalam (Samsudin, 2006 : 163) terdapat sepuluh manfaat yang dapat dipetik dari penilaian prestasi kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Perbaikan prestasi kerja  
Evaluasi prestasi kerja membantu pengambilan keputusan dalam menentukan kenaikan upah, bonus, dan prestasi kerja.
2. Keputusan penempatan  
Promosi, transfer dan demosi (penurunan jabatan) biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya.
3. Perencanaan dan pengembangan karir  
Umpan balik prestasi kerja dapat mengarahkan keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
4. Penyimpangan proses *staffing*  
Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atas kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.
5. Ketidakakuratan informasional
6. Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia, atau komponen sistem informasi manajemen personalia lainnya.
7. Kesalahan desain pekerjaan  
Prestasi kerja yang jelek mungkin suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi kerja dapat membentuk diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.
8. Kesempatan kerja yang adil  
Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal yang dapat diambil tanpa diskriminasi.

## 9. Tantangan eksternal

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi keuangan atau masalah pribadi.

## METODE

Metode penelitian menggunakan metode studi dokumen atas hasil-hasil penelitian sebelumnya, yang ditelusuri melalui jurnal pada beberapa media elektronik seperti *digital library*, *website* maupun koneksi jurnal perpustakaan. Penelusuran jurnal dilakukan melalui Google Browser dan Google Cendekia. Penelusuran jurnal dilakukan dengan menggunakan kata kunci : kompetensi, motivasi, kepuasan kerja, dan prestasi kerja. Dari masing-masing hasil penelitian yang diperoleh, dianalisis lebih lanjut, yang kemudian digunakan sebagai jurnal pendukung untuk memperkuat bahwa kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja mendorong prestasi kerja.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

Kompetensi yang terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan (Ruky dalam Sutrisno, 2014 : 209). Perilaku ini biasanya ditunjukkan secara konsisten oleh para pekerja yang melakukan aktivitas kerja. Perilaku tanpa maksud dan tujuan tidak bisa diidentifikasi sebagai kompetensi.

Hasil penelitian McClelland dalam (Usmara, 2002) menunjukkan bahwa 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. Penentuan tingkat kompetensi agar dapat mengetahui tingkat prestasi yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar evaluasi prestasi kerja. Menurut Dharma dalam Sutrisno (2014 : 209), kompetensi selalu mendorong maksud dan tujuan, yang merupakan dorongan motif atau trait yang menyebabkan suatu tindakan untuk memperoleh suatu hasil.

Dengan adanya kompetensi ini, sumber daya manusia dilihat sebagai manusia dengan keunikannya yang perlu dikembangkan. Manusia dilihat sebagai aset yang berharga. Dengan adanya kecenderungan tersebut, maka peran sumber daya manusia akan semakin dihargai terutama dalam hal kompetensi sumber daya manusia (Schuller dalam Sutrisno, 2014 : 210). Sumber daya manusia yang dihargai akan bekerja dengan sepenuh hati untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja**

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin, 2006 : 218). Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Pemberian dorongan bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendidik perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor motivasi kerja yang baik akan mendorong aktivitas tertentu. Pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut sehingga tercapai prestasi kerjanya (Gitosudarmo dalam Sutrisno, 2014 : 109)

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja.**

Kepuasan kerja seorang karyawan sangat mempengaruhi prestasi kerja mereka, tolok ukur kepuasan kerja salah satunya bisa dilihat dari apa yang dikemukakan Gilmer dalam Sutrisno (2013 : 77). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah

1. Kesempatan untuk maju, dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja
2. Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja yang baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja
3. Gaji, gaji banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.
5. Pengawasan. supervise yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.
6. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan
7. Kondisi kerja, termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir
8. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja
9. Komunikasi. Komunikasi antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau

mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

## KESIMPULAN

1. Kompetensi merupakan bentuk pengetahuan, ketrampilan 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. Apabila kompetensi digunakan dengan baik dalam sebuah organisasi tentu saja akan meningkatkan prestasi kerja seseorang,
2. Motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku ke arah suatu tujuan. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi prestasi kerja seseorang. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.
3. Kepuasan Kerja  
Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan.
4. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang. Untuk mendorong prestasi kerja antara lain dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan atau kompetensi pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bonar P. Silalahi, 2014, Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah
- Eka Suryaningsih Wardani, 2009, Pengaruh kompensasi, keahlian dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pembangunan Jawa Bali Unit Pembangunan Muara Tawar
- Handoko, Hani. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta



- Kresna, 2016, Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja.
- J.E. Sutanto, 2008, Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Dinas Pariwisata Propinsi Jawa Timur
- Mangkunegara. 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT Remaja Rosdanakarya, Bandung
- Sutrisno, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kenana Prenada Media Group, Jakarta
- Sondang, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit. Erlangga
- Samsudin, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit: CV Pustaka. Jakarta