

ABSTRACT

The main goal of this research is to analyze in order to find out the factors that affect the performance of employees through the enhancement of core competence model with variations of variable employee development and motivation of overachievers. This research was conducted against officers of the CIVIL SERVANTS in the Office of education of Central Java Province. Sample research as much as 73 respondents or employees of the Office of education of Central Java province, taken with Proportional Stratified sampling Random Sampling. This research was conducted through the approach path, using the method of analysis Structural models of the Equational-Partial Least Square (SEM-PLS).

Simultaneously, the results of this study showed that the increase in the core competency model to encourage employee performance determinant factor that is determined by the development officer and the motivation of overachievers. However partially match the results of hypothesis testing proposed, positive and influential achievers motivation significantly to core competencies with a value of the T-statistic 4.683. Motivation is also an accomplished directly positive and significant effect on performance clerk with a value of the T-statistic 2.689 and core competencies as intervening variable is positive and significant effect on performance clerk with a value of the T-statistic 1,828. Whereas the development of the employees do not affect significantly to core competencies with a value of the T-statistics and development of 1.103 employees also do not affect performance significantly to employees with a value of the T-statistic 0.878.

Keywords: *core competencies, employee development, employee motivation and performance achievers.*

ABSTRAK

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisa guna mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai melalui model peningkatan kompetensi inti dengan variasi variabel pengembangan pegawai dan motivasi berprestasi. Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai (PNS) di Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Tengah. Sampel penelitian sebanyak 73 responden atau pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah yang diambil dengan teknik sampling *Stratified Proporsional Random Sampling*. Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan analisis jalur, menggunakan metode *Structural Equational Model-Partial Least Square* (SEM-PLS).

Secara simultan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa model peningkatan kompetensi inti untuk mendorong kinerja pegawai ditentukan oleh faktor determinan yaitu pengembangan pegawai dan motivasi berprestasi. Namun secara parsial sesuai hasil pengujian hipotesis yang diajukan, motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi inti dengan nilai T-statistic 4,683. Motivasi berprestasi juga secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai T-statistic 2,689 dan kompetensi inti sebagai variabel intervening berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai T-statistic 1.828. Sedangkan pengembangan pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi inti dengan nilai T-statistik 1,103 dan pengembangan pegawai juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara langsung dengan nilai T-statistic 0,878.

Kata Kunci: Kompetensi inti, pengembangan pegawai, motivasi berprestasi dan kinerja pegawai.

INTISARI

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah. Hal ini dilatarbelakangi adanya permasalahan kinerja pegawai. Secara umum kinerja pegawai hingga saat ini masih belum optimal, ditandai masih banyak keluhan-keluhan yang disampaikan masyarakat karena masih rendahnya pelayanan publik, Ashari (2010). Berdasarkan LKj-IP (2014), kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah secara kelembagaan menunjukkan kinerja yang baik, namun sesuai hasil observasi awal kinerja pegawai secara personal masih belum optimal karena adanya beberapa kelemahan yaitu: 1) adanya kesenjangan antara pegawai yang memiliki kompetensi tinggi dengan pegawai yang kompetensinya rendah, akibatnya distribusi/beban tugas pegawai tidak merata/seimbang, 2) sistem pemberian kompensasi diberikan berdasarkan pangkat/golongan dan tidak didasarkan pada prestasi pegawai, 3) belum ada indikator kinerja yang terukur dalam sistem penilaian kinerja pegawai. Upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai dilakukan lewat berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan dengan model peningkatan kompetensi inti melalui variasi variabel pengembangan pegawai dan motivasi berprestasi untuk mendorong kinerja pegawai. Kompetensi inti adalah sekumpulan sumberdaya dan kemampuan (asset-aset) organisasi dengan keunikan yang tinggi dan diperlukan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Motivasi berprestasi merupakan dorongan dalam diri pegawai yang dapat menumbuhkan jiwa kompetisi yang sehat, bertanggungjawab, kreatif dan inovatif untuk mencapai kesuksesan. Pengembangan pegawai dan motivasi berprestasi merupakan faktor determinan yang mempengaruhi meningkatnya kompetensi inti. Sedangkan kompetensi inti dapat mendorong kinerja pegawai. Berdasarkan fenomena permasalahan dan kajian pustaka yang mendukung secara teoritis, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pengembangan pegawai dan motivasi berprestasi dalam model peningkatan kompetensi inti untuk mendorong kinerja pegawai?”. Obyek penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah. Untuk mendapatkan sampel yang menggambarkan populasi sebenarnya menggunakan teknik sampling “*Stratified Proporsional Random Sampling*” dan diperoleh sampel sebanyak 73 pegawai. Analisis data penelitian menggunakan metoda *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan program *SmartPLS*. Hasil analisis data menunjukkan nilai R-square (R^2) sebesar 0,364. Artinya, dalam model struktural hanya bisa menjelaskan 36,4 % variasi kinerja pegawai berdasarkan variabel pengembangan pegawai (X1), motivasi berprestasi (X2), dan variabel kompetensi inti (Y1). Sisanya sebesar 63,6 % dijelaskan oleh variabel lain diluar model. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan pengembangan pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi inti. Pengembangan pegawai secara langsung juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi inti. Kompetensi inti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara motivasi berprestasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.