



**Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kompetensi
terhadap Kinerja serta Dampaknya
terhadap *Service per Conception*.**

Sri Teguh Waluyo
Email: sriteguhwaluyo1956@gmail.com
HP: 081317290295
Widyaiswara Ahli Utama

Abstrak

Penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh motivasi berprestasi, kompetensi dan kinerja terhadap *service per conception* (S/C) inseminator baik secara parsial maupun simulatan, menentukan variabel dominan juga untuk menentukan *direct effect*, *indirect effect* dan *total effect*. Masalah penelitian adalah bagaimana S/C melalui motivasi berprestasi, kompetensi, dan kinerja. Penelitian ini dilakukan di kabupaten Jember, provinsi Jawa Timur. Populasi dan sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua inseminator di kabupaten Jember yang bersertifikasi di wilayah UPSUS SIWAB sebanyak 40 orang, *analysis regression linear multivariat (Durbin-Watson)*, *analysis regression linear multivariat metode enter*, *analysis correlation Pearson significant 0.01 level (2-tailed)*, *analisa regression linear multivariat metode Backward* dikombinasikan dengan *correlation Pearson* dan *analisis jalur (path analysis)* yang dijalankan dengan perangkat lunak *statistical package social science (SPSS) 20.00*. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Secara simultan berpengaruh, motivasi berprestasi dan kompetensi terhadap kinerja adalah signifikan positif sebesar 81,3%, secara parsial, motivasi berprestasi, juga kompetensi, pengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja, ditemukan kontribusi pengaruh variabel kompetensi sebesar 58,48% lebih dominan dari motivasi berprestasi terhadap kinerja inseminator. secara simultan yang signifikan negative motivasi berprestasi, kompetensi dan kinerja terhadap S/C sebesar 94,3%, secara parsial yang signifikan negative variable motivasi berprestasi, kompetensi maupun kinerja terhadap S/C, ditemukan kontribusi pengaruh variabel motivasi berprestasi lebih dominan dari kompetensi maupun kinerja dalam terhadap S/C sebesar -50,84%, dan ditemukan pengaruh motivasi berprestasi dan kompetensi terhadap kinerja serta dampaknya terhadap S/C.

Kata Kunci : *kompetensi, motivasi berprestasi, kinerja dan service per conception*

Effect of Achievement Motivation and Competence on Performance and The impact on Service per Conception.

Abstract

This study was shown to examine the effect of achievement motivation, competency and performance on service per conception (S/C) of inseminator both partially and simulaterally, determining the dominant variable, also to determine direct effect, indirect effect and total effect.



The research problem is how S / C is through achievement motivation, competence, and performance. This research was conducted in Jember regency, East Java province. Population and samples used in this study were all inseminators in Jember regency which were certified in 40 UPSUS SIWAB areas, multivariate linear regression analysis (Durbin-Watson), multivariate linear regression analysis method enter, correlation analysis Pearson significant 0.01 level (2-tailed, Backward linear multivariate regression analysis method combined with Pearson correlation and path analysis carried out with statistical package social science (SPSS) 20.00 software. This study is quantitative research. Simultaneously influential, achievement motivation and competency on performance were positively significant at 81.3%, partially, achievement motivation, also competence, significantly positive influence on performance, found the contribution of the influence of competence variables at 58.48% more dominant than achievement motivation on inseminator performance. simultaneously significant negative achievement motivation, competence and performance against S/C by 94.3%, partially significant negative variables of achievement motivation, competence and performance against S/C, the influence of achievement motivation variables more dominant than competence and performance in respect of S/C amounting to - 50.84%, and the effect of achievement motivation and competence on performance and its impact on S/C.

Keywords: competence, achievement motivation, performance and service per conception

Latar Belakang

Peningkatan populasi dan penambahan bobot potong ternak sapi, khususnya dalam program upaya khusus sapi indukan wajib bunting (UPSUS SIWAB) merupakan tanggung jawab semua komponen yang terkait baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengelolaan reproduksi ruminansia besar sebaiknya menghasilkan alat reproduksi sapi yang siap untuk bunting, bukan saja dalam gangguan reproduksi melainkan juga pakan yang berefek pada penilaian kondisi tubuh (BCS), deteksi birahi dan teknik inseminasi buatan (IB) sesuai standar operasional prosedur (SOP). Oleh karena itu populasi dan penambahan bobot potong, tidak lepas dari tanggung jawab inseminator sebagai tenaga *teknis* yang berhadapan langsung dengan ternak sapi dalam proses inseminasi buatan di wilayah kerjanya. Inseminator merupakan ujung tombak yang berhadapan langsung dengan ternak sapi dalam proses IB di lapangan, diharapkan memiliki motivasi berprestasi dan kompetensi untuk meningkatkan kualitas dirinya sehingga akan berimplikasi pada kinerja inseminator itu sendiri. Kinerja yang baik dari setiap inseminator dalam melaksanakan IB sangat berpengaruh terhadap *service per conception* (S/C) dalam rangka UPSUS SIWAB. Dengan kinerja inseminator yang baik diharapkan akan dapat menghasilkan *out-put* yang berkualitas. Namun kenyataannya sebagian besar inseminator tidak termotivasi untuk meningkatkan kualitasnya, sehingga mereka tidak dapat mengembangkan diri sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi reproduksi ruminansia besar. Akibatnya, kinerja inseminator pun menjadi rendah. Rendahnya kinerja inseminator dapat membawa dampak negatif dalam upaya-upaya menurunkan S/C pada program UPSUS SIWAB.



Beberapa pendapat para ahli tentang kinerja diantaranya dikemukakan oleh Robbins (2006) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan dengan kriteria yang telah disepakati. Setiap UPSUS SIWAB yang dilaksanakan di peternak yang menyangkut proses IB sudah tentu memerlukan seorang inseminator yang mempunyai kompetensi dalam melaksanakan tugas profesi dalam pencapaian kebuntingan bahkan pencapaian kelahiran. Kenyataan dilapangan menunjukkan adanya inseminator yang memiliki kinerja rendah disebabkan oleh berbagai hal antara lain rendahnya motivasi untuk memperoleh prestasi, sehingga mereka enggan untuk melakukan hal yang seharusnya mereka lakukan. Dengan kata lain bahwa inseminator memiliki motivasi berprestasi yang masih rendah. Mengingat inseminator merupakan ujung tombak dalam upaya peningkatan populasi dan penambahan bobot potong dalam upaya pencapaian program UPSUS SIWAB nasional, maka mereka seharusnya memiliki kinerja yang tinggi dengan cara diberi motivasi atau dorongan untuk melaksanakan kewajibannya sebagai inseminator dengan sebaik-baiknya. Rendahnya kinerja inseminator dalam melaksanakan tugasnya menjadi suatu masalah yang penting untuk mendapatkan perhatian, karena hal ini sangat berpengaruh terhadap program UPSUS SIWAB.

Inseminator dalam melaksanakan tugas setiap hari, seharusnya memiliki kemauan untuk mengembangkan diri dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya, sehingga mampu meningkatkan kualitas pelaksanaan IB. Namun dalam kenyataannya inseminator memiliki motivasi yang masih rendah sehingga mereka tidak terpacu untuk meningkatkan kemampuan dalam penerapan SOP IB. Hal lain yang merupakan bukti rendahnya motivasi berprestasi inseminator, nampak dalam pelaksanaan proses IB. Dalam proses IB, inseminator tidak termotivasi untuk berusaha melakukan sesuai SOP IB.

Faktor lain yang diduga menyebabkan rendahnya kinerja inseminator adalah tingkat kemampuan atau kompetensi inseminator dalam melaksanakan tugas sebagai inseminator dalam melaksanakan proses IB baik dalam hal persiapan, pelaksanaan, maupun pencatatan hasil IB. Apabila seorang inseminator menyadari betapa pentingnya kompetensi keahlian yang harus dimiliki demi membantu kelancaran tugas sebagai inseminator yang akan ditunjukkan sebagai hasil kinerja yang baik. Seperti halnya yang ditegaskan oleh David Mc Clelland (ahli psikologi dari Universitas Harvard) dalam sudirman (2006), yang menemukan dan menyatakan bahwa kompetensi itu sebagai karakteristik-karakteristik keahlian yang mendasari keberhasilan atau kinerja yang dicapai seseorang. Kompetensi dapat memprediksikan secara efektif tentang kinerja tinggi yang dicapai dalam pekerjaan atau di dalam situasi-situasi yang lain. Oleh karena itu, setiap inseminator dalam mengemban tugasnya sebagai pelaksana teknis IB diharapkan untuk selalu berupaya meningkatkan kualitas dirinya dengan cara meningkatkan kompetensinya. Di samping itu, pemberian penghargaan akan sangat berpengaruh dalam aktivitasnya, apalagi jika diberikan dalam bentuk insentif atau bonus. Oleh karena itu sekecil apapun prestasi yang dicapai seseorang inseminator harus diberi penghargaan. Dengan pemberian penghargaan tersebut diharapkan akan mendorong inseminator untuk melaksanakan tugasnya sebagai-mana mestinya.

Keberhasilan inseminator dalam melaksanakan tugas-tugasnya akan berdampak positif terhadap kesuburan dan kelancaran pelaksanaan pengembangan populasi dan bobot potong sapi khususnya di program UPSUS SIWAB. Para inseminator harus diberi rangsangan dan kesempatan untuk memotivasi dirinya untuk mau meningkatkan wawasan pengetahuan dan kemampuan diri agar dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Rendahnya kinerja inseminator menjadi masalah yang harus mendapatkan perhatian semua pihak yang terkait dalam pelaksanaan IB guna menurunkan S/C secara nasional dalam rangka upaya pencapaian tujuan UPSUS SIWAB nasional.



Berdasarkan permasalahan yang diuraikan di atas, dapat dinyatakan masalah utama dalam penelitian ini adalah S/C. Banyak faktor yang diduga menyebabkan S/C menjadi tinggi tetapi dalam penelitian ini dibatasi pada faktor motivasi berprestasi, kompetensi dan kinerja inseminator. Oleh karena itu untuk melihat adanya pengaruh antara motivasi berprestasi, kompetensi dan kinerja inseminator terhadap S/C tersebut, maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Kompetensi terhadap Kinerja serta Dampaknya terhadap S/C. Penelitian ini akan dilakukan pada pelaksanaan program UPSUS SIWAB di kabupaten Jember, provinsi Jawa Timur.

Tujuan Penelitian

- 1) mengetahui pengaruh secara simultan motivasi berprestasi dan kompetensi terhadap kinerja terhadap kinerja;
- 2) mengetahui pengaruh secara parsial motivasi berprestasi atau kompetensi terhadap kinerja berprestasi terhadap kinerja;
- 3) mengetahui pengaruh variabel dominan motivasi berprestasi dan kompetensi terhadap kinerja;
- 4) mengetahui pengaruh secara simultan motivasi berprestasi, kompetensi dan kinerja terhadap S/C;
- 5) mengetahui pengaruh secara parsial motivasi berprestasi, kompetensi, maupun kinerja terhadap S/C;
- 6) mengetahui pengaruh variabel dominan motivasi berprestasi, kompetensi, dan kinerja terhadap S/C;
- 7) mengetahui pengaruh motivasi berprestasi dan kompetensi melalui kinerja terhadap S/C.

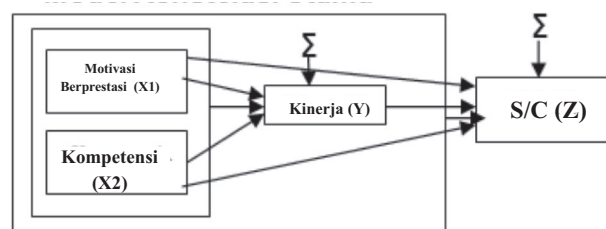
Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Penelitian yang digunakan bersifat kuantitatif korelasional dengan metode *survey*. Informasi yang dikumpulkan meliputi motivasi berprestasi, kompetensi dan kinerja berpengaruh terhadap S/C dalam rangka program UPSUS SIWAB di kabupaten Jember, provinsi Jawa Timur. Alat ukur (instrumen) yang digunakan disusun berdasarkan indikator-indikator yang ada dalam variabel penelitian. Responden untuk variabel terikat dan variabel bebas adalah inseminator bersertifikasi dilokasi UPSUS SIWAB di kabupaten Jember, provinsi Jawa Timur.

Konstelasi masalah penelitian

Model Konstelasi Utama



Hipotesa

- 1) ada pengaruh secara simultan yang signifikan motivasi berprestasi dan kompetensi terhadap kinerja;
- 2) ada pengaruh secara parsial yang signifikan motivasi berprestasi maupun kompetensi terhadap kinerja;
- 3) ada pengaruh variabel dominan antara kompetensi dan motivasi berprestasi terhadap



- kinerja;
- 4) ada pengaruh secara simultan yang signifikan motivasi berprestasi, kompetensi dan kinerja terhadap S/C;
 - 5) ada pengaruh secara parsial yang signifikan motivasi berprestasi, kompetensi maupun kinerja terhadap S/C;
 - 6) ada pengaruh variabel dominan antara motivasi berprestasi, kompetensi dan kinerja terhadap S/C;
 - 7) ada pengaruh motivasi berprestasi dan kompetensi melalui kinerja terhadap S/C.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua inseminator bersertifikasi profesi di kabupaten Jember di wilayah UPSUS SIWAB berjumlah 40 orang.

Metode Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2013: 283-393) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena jumlah populasi sebanyak 40 lebih kecil dari 100 maka menurut Suharsimi Arikunto. (2010), jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini sama dengan populasi.

Pengumpulan Data

Data primer diperoleh dari data hasil questioner; a) instrument data S/C; b) instrumen kinerja, c) instrumen kompetensi; dan d) instrumen motivasi berprestasi, yang didukung pengamatan atau observasi langsung. Kuesioner yang disebarakan mengandung variabel kuantitatif yang mencerminkan tanggapan inseminator terhadap program SIWAB yang sedang dijalankan (Nazir, 2003). Jawaban untuk kuesioner ini berupa skor berdasarkan skala Likert (Nazir, 2003), penilaian diberikan mulai; 1 = sangat tidak setuju; 2 = tidak setuju; 3 = kurang setuju; 4 = setuju; 5 = sangat setuju.

Teknik Analisis Data

Sebelum melakukan *analysis regresi linear multivariat*, perlu penilaian persyaratannya yaitu; 1) model regresi yang baik memiliki nilai residual yang terdistribusi normal dengan uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya; 2) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar satu atau semua variabel bebas; 3) uji heteroskedatisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain; 4) uji hipotesis; **dasar pengambilan keputusan dalam uji F dan uji T berdasarkan nilai signifikansi hasil dari output SPSS.** Metode *analysis kuantitatif*, *analysis* dengan metode kuantitatif menggunakan alat *analysis* yang berupa model matematika dan hasilnya dalam bentuk angka yang kemudian ditafsirkan dalam suatu uraian. *Analysis kuantitatif* yang digunakan dalam penelitian ini adalah;

- 1) *analysis regression linear multivariat (Durbin-Watson)*;
- 2) *analysis regression linear multivariat metode enter*;
- 3) *analysis correlation Pearson significant 0.01 level (2-tailed)*;
- 4) *analisa regression linear multivariat metod Backward* dikombinasikan dengan *correlation Pearson*; dan
- 5) *analisa jalur (path analysis)*.

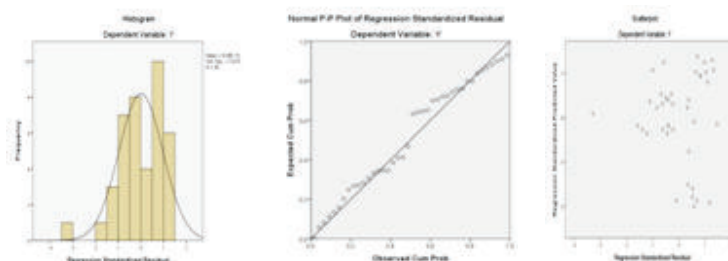


Hasil Analisis Metode Analisis Kuantitatif

Pada penilaian syarat *analysis regresi linear multivariat Durbin-Watson*, motivasi berprestasi dan kompetensi terhadap kinerja, temuan empiris menyatakan bahwa syarat independensi terpenuhi karena variabel bebas tidak mempunyai korelasi yang kuat dengan residu karena nilai *Durbin-Watson* 2,072 mendekati nilai 2, pada model *summary DW*, dan syarat *multikolinieritas* terpenuhi karena pada uji *collinearity statistics* nilai *tolerance* 0,118, tidak mendekati nilai 1, dan *output residuals statistics* nilai *mean residual* = 0,0000, artinya residu tidak berperan di dalam persamaan yang diperoleh.

Model Summary^b

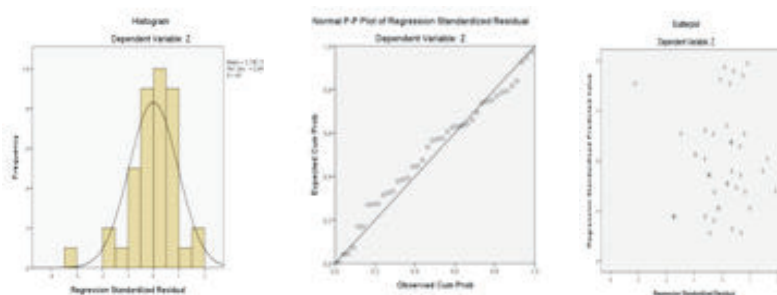
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,901 ^a	,813	,802	2,5705	2,072
<i>Tolerance</i>		= 0,118			
<i>Mean residual</i>		= 0,0000			



Pada penilaian syarat *analysis regresi linear multivariat Durbin-Watson*; motivasi berprestasi, kompetensi dan kinerja terhadap S/C, temuan empiris menyatakan bahwa syarat independensi terpenuhi karena variabel bebas tidak mempunyai korelasi yang kuat dengan residu (*residual*) karena nilai *Durbin-Watson* 1,868 mendekati nilai 2, pada model *summary* nilai *DW*, syarat *multikolinieritas* terpenuhi karena pada uji *collinearity statistics* nilai *tolerance* 0,187, tidak mendekati nilai 1, dan *output residuals statistics* nilai *mean residual* = 0,0000, artinya residu tidak berperan di dalam persamaan yang diperoleh.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,901 ^a	,813	,802	2,5705	1,868
<i>Tolerance</i>		= 0,187			
<i>Mean residual</i>		= 0,0000			



Hipotesis 1. Ada pengaruh secara simultan yang signifikan motivasi berprestasi dan kompetensi terhadap kinerja (*analysis regresi linear multivariat method enter*).



Untuk mengetahui pengaruh dari X1 dan X2 secara *simultan* (bersama) terhadap Y, menggunakan *analysis regresi linear multivariat metod enter*. Dari *output* SPSS 20.00 di atas, diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sesuai dengan dasar pengambilan keputusan signifikansi maka H_0 ditolak, H_1 diterima, yang berarti dapat disimpulkan bahwa antara motivasi berprestasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh kuat (R^2 0,813) terhadap kinerja, yang artinya persamaan yang diperoleh menunjukkan pengaruh motivasi berprestasi dan kompetensi terhadap kinerja sebesar 81,3%, sisanya 18,7% dipengaruhi variable lain yang tidak diteliti. Penelitian ini sesuai pendapat Davies (1989) yang dikutip oleh Adiono (2002), mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kompetensi secara psikologik terdiri dari kompetensi potensi (IQ) dan kompetensi *reality*, yang artinya inseminator yang memiliki diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk pekerjaannya dan keterampilan dalam mengerjakan tugas sehari-hari maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan, juga didukung teori *atribusi* atau *expectancy theory*, dikemukakan oleh Heider, pendekatan atribusi mengenai kinerja dirumuskan sebagai berikut: $K = M \times A$, yaitu K adalah kinerja, M adalah motivasi, dan A adalah *ability*. Konsep ini menjadi sangat populer dan sering kali diikuti oleh ahli-ahli lain, menurut teori ini, kinerja adalah interaksi antara motivasi dengan *ability* (kemampuan dasar).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,901a	,813	,802	2,5705
N	= 40			
Sig.	= ,000 ^b			

Hipotesis 2. Ada pengaruh secara parsial yang signifikan motivasi berprestasi atau kompetensi terhadap kinerja (*analysis Pearson correlation*).

Pada *analysis Pearson correlation* motivasi berprestasi dengan kinerja terdapat $N = 40$, artinya data semuanya diproses (tidak ada data yang hilang), sehingga tingkat validannya 100%, temuan empiris menunjukkan bahwa tingkat pengaruh motivasi berprestasi adalah $0,873^{**} p (0,000)$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima, menunjukkan bahwa pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja mempunyai korelasi positif dengan signifikan yang kuat, yang artinya bila motivasi berprestasi meningkat maka kinerja meningkat, demikian juga pengaruh kompetensi terhadap kinerja, dengan tingkat pengaruh $0,897^{**} p (0,000)$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima, menunjukkan bahwa kompetensi terhadap kinerja mempunyai korelasi positif dengan signifikan yang kuat, yang artinya bila kompetensi meningkat maka kinerja meningkat pula, penelitian ini didukung pendapat Robert L. Mathis dan John H. Jackson faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, antara lain adalah kompetensi dan motivasi. Berdasarkan pengertian di atas, pada penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) inseminator maupun kelompok petugas reproduksi dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kompetensi alami atau kompetensi yang diperoleh dari proses pelatihan serta keinginan untuk berprestasi, juga menurut Mangkunegara menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain;

1) faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan), maka pada inseminator melalui pelatihan dan bersertifikasi profesi (kompetensi) sangat sesuai dengan keahliannya;



2) faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja, pada penelitian ini motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri inseminator terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seorang inseminator untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. Hal ini juga diperkuat oleh pendapat David C. Mc Clelland seperti dikutip Mangkunegara, berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motivasi berprestasi dengan pencapaian kerja. Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Correlations

		X1	X2	Y
X1	Pearson Correlation	1	,939**	,873**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	40	40	40
X2	Pearson Correlation	,939**	1	,897**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	40	40	40
Y	Pearson Correlation	,873**	,897**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipotesis 3. Ada pengaruh variabel dominan motivasi berprestasi atau kompetensi terhadap kinerja (*analysis regresi linear multivariat metode Backward* dikombinasikan dengan *Pearson correlation*).

Untuk penentuan variabel dominan digunakan *analysis regresi linear multivariat metod Backward* dikombinasi-kan dengan *Pearson correlation*, temuan empiris kontribusi variabel $X1 = 0,261 \times 0,873 = 0,227853$, sedangkan kontribusi variabel $X2 = 0,652 \times 0,897 = 0,584844$, dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel X2 lebih dominan dimana mampu menjelaskan variasi dari Y sebesar 58,48%, yang artinya menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh variabel kompetensi lebih dominan dari motivasi berprestasi terhadap kinerja inseminator, hal ini kemungkinan disebabkan semakin ketatnya tingkat persaingan, mengakibatkan seorang inseminator dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup, oleh karena itu inseminator harus mampu bersaing dan salah satu sarana yang dapat digunakan oleh inseminator adalah kompetensi yang mencakup kompetensi emosional, kompetensi social dan kompetensi intelektual (aspek *psychomotor*, *cognitive*, dan *affective*). Persaingan kompetensi dirasakan adil dan kompetitif oleh inseminator, maka peternak akan lebih mudah untuk menggunakan inseminator yang potensial dan professional (kompeten dan tanggung jawab), hal ini mendorong inseminator berkompetisi untuk meningkatkan kompetensi dirinya agar lebih meningkat kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan mampu menghasilkan produk (jasa) yang kompetitif. Pada akhirnya, dirinya bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan pendapatan. Kompetensi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja inseminator, salah satu alasan utama inseminator bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat pendapatan yang sesuai.

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b	.	Enter
2	.	X1	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
N			= 40
Mean residual			= 0,0000
Collinearity Statistics			= 0,118
standardized coefficients X1			= 0,261
standardized coefficients X2			= 0,652
Correlations X1 terhadap Y			= 0,873**
Correlations X2 terhadap Y			= 0,897**

Hipotesis 4. Ada pengaruh secara simultan yang signifikan motivasi berprestasi, kompetensi dan kinerja terhadap S/C (*analysis regresi linear multivariat method enter*).

Untuk mengetahui hubungan dari X1, X2 dan Y secara *simultan* terhadap Z, menggunakan *analysis regresi linear multivariat method enter*; dari *output* SPSS 20.00 di atas, diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sesuai dengan dasar pengambilan keputusan signifikansi maka H_0 ditolak, H_1 diterima, yang berarti dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi, kompetensi dan kinerja secara simultan berpengaruh kuat (R^2 0,943) terhadap S/C, yang artinya persamaan yang diperoleh menunjukkan bahwa pengaruh motivasi berprestasi, kompetensi dan kinerja terhadap S/C sebesar 94,3%, sisanya 5,7% dipengaruhi variable lain yang tidak diteliti. Mengingat hasil pengujian bahwa motivasi prestasi, kompetensi dan kinerja inseminator terhadap S/C, artinya ketiga variabel; a), motivasi berprestasi; b) kompetensi; dan c) kinerja secara bersama-sama dapat menentukan S/C, adapun jumlah inseminasi per kebuntingan atau S/C adalah jumlah pelayanan inseminasi yang dibutuhkan oleh seekor betina sampai terjadinya kebuntingan atau konsepsi merupakan gambaran keberhasilan kinerja inseminator, dengan kata lain factor yang mempengaruhi S/C adalah kinerja inseminator. Sehubungan dengan hasil penelitian di atas, Cowel (1988: 95-99) menjelaskan bahwa antara kompetensi dan motivasi berprestasi sangat erat kaitannya dengan peningkatan kinerja inseminator sedangkan S/C merupakan gambaran hasil kerja (kinerja) inseminator. Pada skema standar kompetensi kerja nasional Indonesia (SKKNI) menyatakan bahwa: inseminator harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai petugas reproduksi ruminansia besar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kompetensi yang tergambar pada Portofolio. Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang inseminator yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan skema SKKNI yang berlaku. Kompetensi sebagai petugas reproduksi ternak ruminansia besar level pertama meliputi kompetensi; 1) menerapkan kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan (K3LH); 2) mengorganisasikan pekerjaan; 3) melakukan komunikasi; 4) membangun jejaring kerja; 5) menangani alat IB; 6) merencanakan kebutuhan straw; 7) menentukan kelayakan akseptor; 8) menangani semen beku; 9) melaksanakan IB; dan 10) melakukan evaluasi hasil IB. Kompetensi tersebut akan meningkat dengan baik bila dalam diri inseminator terdapat motivasi berprestasi yang tinggi. Kinerja inseminator ditentukan saat pelaksanaan IB merupakan indicator suatu bentuk kecepatan dan ketepatan teknik IB. Misalnya seorang inseminator yang baru bertugas, mampu melakukan unjuk kerja motivasi berprestasi, kompetensi dan kinerja dalam beberapa indikator. Berdasarkan hal tersebut inseminator dapat menentukan sendiri kompetensi apa yang belum dikuasai, kemudian berusaha untuk dapat



melaksanakan kompetensi dengan berbagai cara yang dimungkinkan. Motivasi berprestasi, kompetensi dan kinerja inseminator ditentukan sebagai berikut; fase pertama persiapan, fase kedua pelaksanaan dan fase ketiga evaluasi dan pelaporan, ketiga fase tersebut dilakukan sesuai SOP untuk menurunkan S/C, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh kompetensi, motivasi berprestasi dan kinerja inseminator terhadap S/C dalam penelitian ini menggambarkan bahwa semakin tinggi motivasi berprestasi, kompetensi dan kinerja inseminator maka akan semakin rendah S/C-nya, sebaliknya semakin rendah motivasi berprestasi, kompetensi dan kinerja inseminator maka akan semakin tinggi pula S/C-nya.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,971 ^a	,943	,938	,0892
<i>Mean residual</i>		= 0,000		
<i>Collinearity Statistics</i>		= 0,118		
<i>N</i>		= 40		
<i>Sig.</i>		= 0,000		

Hipotesis 5. Ada pengaruh secara parsial yang signifikan motivasi berprestasi, kompetensi maupun kinerja terhadap S/C.

Pada *analysis Pearson correlation*; motivasi berprestasi, kompetensi maupun kinerja dengan S/C terdapat 40 data semuanya diproses (tidak ada data yang hilang), sehingga tingkat validannya 100%. tingkat korelasi motivasi berprestasi dengan S/C adalah -0,945** p (0,000), maka H₀ ditolak, H₁ diterima, menunjukkan bahwa motivasi berprestasi terhadap S/C mempunyai korelasi signifikan negatif yang sangat kuat, yang artinya bila motivasi berprestasi meningkat maka S/C menurun, dari kontribusi yang cukup kuat terhadap sub-sub motivasi berprestasi yang meliputi; menyukai pekerjaan, berorientasi pada tujuan, ingin berprestasi, menyukai tantangan, tanggung jawab menerima resiko terhadap variabel S/C dari hasil perhitungan jumlah sapi yang di IB dibagi sapi yang bunting. Pada tingkat korelasi kompetensi terhadap S/C adalah -0,923** p (0,000), maka H₀ ditolak, H₁ diterima, menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap S/C mempunyai korelasi signifikan negatif yang kuat, yang artinya bila kompetensi meningkat maka S/C menurun, hal ini terlihat dari kontribusi yang cukup kuat terhadap sub-sub kompetensi yang meliputi; kompetensi emosional, kompetensi social dan kompetensi intelektual, dengan variabel S/C, demikian juga tingkat korelasi kinerja terhadap S/C adalah -0,934 p (0,000), maka H₀ ditolak, H₁ diterima, menunjukkan bahwa kinerja terhadap S/C mempunyai korelasi signifikan negatif yang kuat, yang artinya bila kinerja meningkat maka S/C menurun pula, penelitian ini kinerja yang ditentukan dengan: kualitas kerja, ketepatan kerja, inisiatif, kemampuan kerja dengan variabel S/C.



		X1	X2	Y	Z
X1	Pearson Correlation	1	,939**	,873**	-,945**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	,939**	1	,897**	-,923**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	40	40	40	40
Y	Pearson Correlation	,873**	,897**	1	-,934**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	40	40	40	40
Z	Pearson Correlation	-,945**	-,923**	-,934**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipotesis 6. Ada pengaruh variabel dominan antara motivasi berprestasi, kompetensi, dan kinerja terhadap S/C (*analysis regresi linear multivariat metode Backward dikombinasikan dengan correlation Pearson*).

Untuk penentuan variable dominan dan kontribusi masing-masing variable, menggunakan *analysis regresi linear multivariat metode Backward* dikombinasikan dengan *correlation Pearson*. Temuan empiris kontribusi variabel X1 = (-) 0,538 x (-) 0,945 = (-) 0,50841, pada kontribusi variabel X2 = (-) 0,009 x (-) 0,923 = (-) 0,08307, sedangkan kontribusi kinerja (Y) = (-) 0,456 x (-) 0,934 = (-) 0,425904, dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel X1 lebih dominan dari X2 dan Y, dimana variabel X1 mampu menjelaskan variasi dari Z sebesar 50,84%, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh variabel motivasi berprestasi lebih dominan dari kompetensi maupun kinerja dalam terhadap S/C. Hal ini disebabkan bahwa apabila seseorang inseminator mempunyai motivasi positif maka akan; 1) memperlihatkan minat, mempunyai perhatian dan ingin berpartisipasi; 2) bekerja, serta memberikan waktu yang banyak kepada pekerjaan tersebut; dan 3) berusaha terus bekerja sampai tugas terselesaikan. Adapun yang dimaksud dengan motivasi berprestasi inseminator dalam penelitian ini adalah dorongan dari dalam diri inseminator untuk berbuat lebih baik dari apa yang pernah dibuat (diraih) sebelumnya, dengan indikator: kemauan untuk maju, bertugas dengan baik, menerima tantangan, menerima tanggung jawab pribadi, sukses.

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Y, X1, X2 ^b	.	Enter
2	.	X2	Backward (criterion: Probability of F-to-remove >= ,100).
N			= 40
Mean residual			= 0,0000
Collinearity Statistics			= 0,093
standardized coefficients X1			= -0,538
standardized coefficients X2			= -0,009
standardized coefficients Y			= -0,456
Correlations X1 terhadap Z			= -0,945**
Correlations X2 terhadap Z			= -0,923**
Correlations Y terhadap Z			= -0,934**

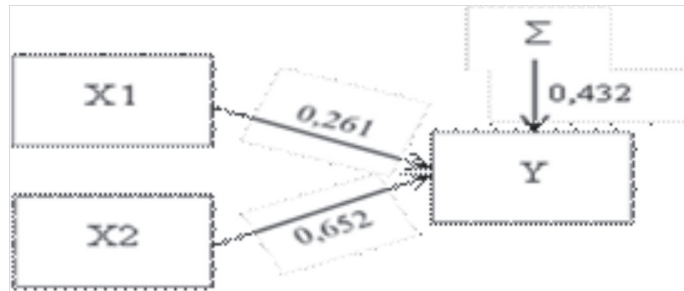
Hipotesis 7. Pengaruh motivasi berprestasi dan kompetensi melalui kinerja terhadap S/C (*path analysis*)



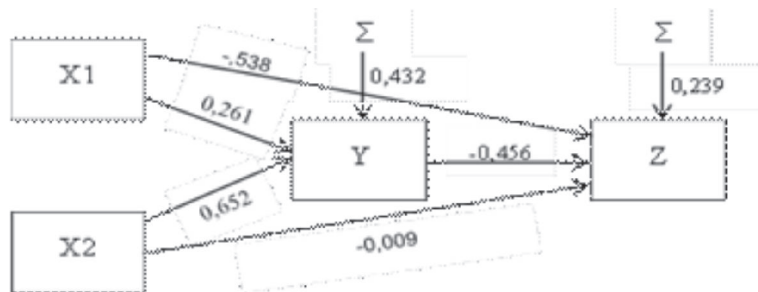
Hipotesis yang di uji satu persatu yaitu;

- 1) pengaruh X1 dan X2 terhadap Y;
- 2) pengaruh X1, X2 dan Y terhadap Z; dan
- 3) pengaruh X1, X2 melalui Y terhadap Z

Untuk model I, nilai $\Sigma 1 = \sqrt{(1-0,813)} = \sqrt{0,187} = 0,432435$ dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur I sebagai berikut



Koefisien jalur model II: berdasarkan output regresi model II pada tabel *coefficiens*, diketahui nilai signifikasi dari ketiga variabel yaitu X1 = 0,000, X2 = 0,944, dan Y = 0,000, X1 dan Y < 0,05. Dan X2 > 0,05, hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model II, yakni variabel X1 dan Y berpengaruh signifikan terhadap Z, sedangkan variabel X2, tidak berpengaruh signifikan terhadap Z. Besar R² yang terdapat pada tabel *model summery* adalah sebesar 0,943 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi X1, X2 dan Y terhadap Z adalah sebesar 94,3%, sementara sisanya 5,7% merupakan kontribusi dari variable lain yang tidak diteliti. Sementara untuk nilai $\Sigma 2 = \sqrt{(1-0,943)} = \sqrt{0,057} = 0,239$, dengan demikian diperoleh diagram jalur struktur II sebagai berikut:



Uji hipotesis

Analisa pengaruh X1 terhadap Y, dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi X1 sebesar 0,215 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap Y, analisa pengaruh X2 terhadap Y, dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi X2 sebesar 0,003 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan terhadap Y, analisa pengaruh X1 terhadap Z, dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi X1 sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan terhadap Z, analisa pengaruh X2 terhadap Z, dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi X2 sebesar 0,944 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap Z, analisa pengaruh Y terhadap Z, dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi Y sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan terhadap Z. Adapun analisa pengaruh X1 melalui Y terhadap Z, diketahui pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Z sebesar (-) 0,538, dan pengaruh tidak langsung X1 melalui Y terhadap Z yaitu 0,261 x (-) 0,456 = (-) 0,11902. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar (-)



0,538 dan pengaruh tidak langsung sebesar (-) 0,11902 yang berarti bahwa nilai langsung lebih besar dibanding dengan nilai pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung X1 melalui Y mempunyai pengaruh signifikan negatif terhadap Z, sehingga mempunyai pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Z sebesar $(-) 0,538 + (-) 0,11902 = (-) 0,65702$, sedangkan analisa pengaruh X2 melalui Y terhadap Z, diketahui pengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Z sebesar (-) 0,009, sedangkan pengaruh tidak langsung X2 melalui Y terhadap Z yaitu $(-) 0,009 \times (-) 0,456 = (-) 0,004104$. yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dibanding dengan nilai pengaruh tidak langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung X2 melalui Y mempunyai pengaruh signifikan negative terhadap Z. dengan pengaruh total yang diberikan X2 terhadap Z sebesar $(-) 0,009 + (-) 0,004104 = (-) 0,013104$, dari serangkaian pembahasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan “ada pengaruh motivasi berprestasi dan kompetensi terhadap kinerja serta dampaknya terhadap S/C dapat diterima.

Simpulan

- 1) Terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan positif variable motivasi berprestasi dan kompetensi terhadap kinerja sebesar 81,3%, sisanya 18,7% dipengaruhi variable lain,
- 2) terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan positif variable motivasi berprestasi maupun kompetensi terhadap kinerja,
- 3) terdapat kontribusi pengaruh variabel kompetensi sebesar 58,48% lebih dominan dari motivasi berprestasi terhadap kinerja inseminator,
- 4) terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan negative motivasi berprestasi, kompetensi dan kinerja terhadap S/C sebesar 94,3%, sisanya 5,7% dipengaruhi variable lain,
- 5) terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan negative variable motivasi berprestasi, kompetensi maupun kinerja terhadap S/C,
- 6) terdapat kontribusi pengaruh variabel motivasi berprestasi lebih dominan daripada kompetensi maupun kinerja terhadap S/C sebesar (-) 50,84%, dan
- 7) terdapat pengaruh motivasi berprestasi dan kompetensi terhadap kinerja serta dampaknya terhadap S/C.



Daftar pustaka

- Adiono. 2002. *Analisis Kepemimpinan yang Mendorong Iklim Kerja dan Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Se Kota Palu*. Diakses pada tanggal 27 Juni 2012.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, Suharsimi dkk. 2002. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Cowell, Richard N. 1988. *Buku Pegangan Para Penulis Paket Belajar*. Depdikbud: Jakarta.
- Depdiknas. 2005. *Pengembangan Perangkat Penilaian Afektif*
- Listio, Ronald. 2010. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Allianz Life Indonesia Wilayah Jawa Barat*. Tesis Universitas Komputer Indonesia. UNIKOM.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mathis, Robert, L., dan Jackson, John, H., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- McClelland, David. 1961. *The Achieving Society*. New Jersey: Van Nonstrand Company, Inc.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Muhamad Alwi, (2017), *Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV.XYZ*.
- Munandar, Ashar Sunyoto (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Nazir, Moh. (2003) *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia.
- Ni Putu Darmayanti, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra, (2014), *Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Di Kabupaten Gianyar*.
- Rahmat Darmawan, (2015), *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di PTELNUSA TBK*.
- Riesminingsih, (2013), *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru SMA Yadika 3 Karang Tengah*.
- Rivai, Veithzal dan Basri, Ahmad F.M., 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Indonesia: Macan Jaya Cemerlang.
- Safari, T. 2004. *Penilaian Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Pusat Penilaian Pendidikan Balitbang Diknas, Depdiknas.



- Sudirman. 2006. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Toelihere, M.R. 1985. *Inseminasi Buatan Pada Ternak*. Penerbit Angkasa. Bandung
- Toelihere, M.R. 1981. *Fisiologi Reproduksi Pada Ternak*. Penerbit Angkasa. Bandung.
- Widodo.B. 2007. *Motivasi Berprestasi dan selfefficacy konselor dengan interaksi konseling*. FKIP, Unika Widya Mandala, Madiun. *Journal Psiko-Edukasi*, Oktober-2007. Vol.5 Nomor 1 Hal. 31.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Winanti, Budhiningtias Marlina. 2010. *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (Survei pada PT Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat)*. *Majalah Ilmiah UNIKOM* Vol.7, No. 2, (hlm. 253-256). Universitas Komputer Indonesia.