

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS KETAHANAN PANGAN
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.M)
Program Manajemen*



Oleh :

SYAHA LAURA BELLA
1405160356

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 29 Maret 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : SYAHA LAURA BELLA
N P M : 1405160356
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KETAHANAN PANGAN SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I


HANIFAH JASIN, S.E., M.Si

Penguji II


WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si

Pembimbing


Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua



H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris


ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : SYAHA LAURA BELLA
N.P.M : 1405160356
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
KETAHANAN PANGAN SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018


Pembimbing Skripsi



Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Nama : Syaha Laura Bella
NPM : 1405160356
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi~~
Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 20 Maret 2018

Pembuat Pernyataan



Syaha Laura Bella

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



1. Wakil Rektor II UMSU Medan
2. Peringgai



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : SYAHA LAURA BELLA
N.P.M : 1405160356
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DINAS KETAHANAN PANGAN
SUMATERA UTARA

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
05-03/18	Didiskusikan tentang bentuk penelitian		
12/03/18	Didiskusikan tentang Outing & Riset dan Teori		
16/03/18	Didiskusikan tentang kerangka dan Survei		
19/03-18	Didiskusikan tentang bab 1 & 2		
22/03-18	Me Review Meja Hijau		

Pembimbing Skripsi

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

Medan, Maret 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.

ABSRTAK

SYAHA LAURA BELLA, 1405160356, Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara. Skripsi. 2018.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan

Populasi pada penelitian ini seluruh pegawai tetap yang berjumlah 66 orang pengambilan, dimana pengambilan sampel dengan menggunakan *accidental sampling* yaitu pengambilan sampel dengan menggunakan secara kebetulan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (questioner), dokumentasi dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda, asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

Kesimpulan penelitian ini membuktikan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara, dan Secara simultan kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara yang dapat dikategorikan kuat.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi, Kinerja Pegawai

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teori.....	8
1. Kinerja.....	8
a. Pengertian Kinerja	8
b. Faktor-Faktor Kinerja	9
c. Penilaian Kinerja Pegawai	10
d. Manfaat Penilaian Kinerja	13
e. Indikator Kinerja Pegawai	14
2. Kompetensi.....	15
a. Pengertian Kompetensi	15
b. Tipe Kompetensi	17
c. Manfaat Penggunaan Kompetensi.....	25

d. Indikator Kompetensi	26
3. Motivasi	29
a. Pengertian Motivasi	29
b. Fungsi Motivasi	30
c. Tujuan Motivasi	31
d. Jenis-Jenis Motivasi.....	32
e. Faktor Mempengaruhi Motivasi.....	33
f. Indikator Motivasi	34
B. Kerangka Konseptual	36
C. Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN.....	41
A. Pendekatan Penelitian.....	41
B. Definisi Variabel Penelitian.....	41
C. Tempat dan Waktu Penelitian	43
D. Populasi dan Sampel	43
E. Teknik Pengumpulan Data.....	45
F. Teknik Analisis Data	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
A. Hasil Penelitian	55
1. Deskripsi Data	55
2. Karakteristik Responden	55
3. Deskripsi Hasil Penelitian	57
4. Analisis Data	62
B. Pembahasan.....	70

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kompetensi.....	41
Tabel 3.2 Indikator Motivasi.....	42
Tabel 3.3 Indikator Kinerja.....	42
Tabel 3.4 Proporsi Sampel Penelitian.....	44
Tabel 3.5 Waktu Penelitian.....	43
Tabel 3.6 Skala Likert	46
Tabel 3.7 Uji Validitas Kompetensi	47
Tabel 3.8 Uji Validitas Motivasi	48
Tabel 3.9 Uji Validitas Kinerja Pegawai	48
Tabel 3.10 Uji Reliabilitas	49
Tabel 3.11 Koefisien Korelasi.....	45
Tabel 4.1 Skala Likert.....	55
Tabel 4.2 Distribusi Koresponden Jensi Kelamin	56
Tabel 4.3 Distribusi Koresponden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4.4 Distribusi Koresponden Berdasarkan Pendidikan.....	57
Tabel 4.5 Skor Angket Kompetensi.....	57
Tabel 4.6 Skor Angket Motivasi	59
Tabel 4.7 Skor Angket Kinerja Pegawai.....	61
Tabel 4.8 Uji Multikolinieritas.....	65
Tabel 4.9 Uji Regresi Linear Berganda	66
Tabel 4.10 Uji t.....	67
Tabel 4.11 Uji F.....	63

Tabel 4.12 Koefisien Detrminasi.....	69
Tabel 4.13 Koefisien Korelasi.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja	37
Gambar 2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	38
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual.....	40
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis	52
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis	53
Gambar 4.1 Grafik Histrogram	63
Gambar 4.2 P-Plot	64
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk mewujudkan pertumbuhan dan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Dalam era global yang ditandai dengan lingkungan bisnis yang kompleks, perusahaan maupun organisasi selalu menghadapi masalah atau tantangan yang sangat mendasar yaitu bagaimana bisa bertahan pada masa kini, sekaligus mampu menghadapi persaingan dimasa yang akan datang.

Hal ini memacu setiap perusahaan agar selalu dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja perusahaan selalu menjadi ukuran keberhasilan kegiatan perusahaan. Tujuan pengukuran kinerja adalah untuk membandingkan pencapaian saat ini dengan tahun sebelumnya atau pencapaian yang diraih oleh kompetitor. Dengan mengetahui kinerjanya, perusahaan dapat melakukan revisi atas kebijakan-kebijakan yang tidak relevan sehingga pencapaian dimasa yang akan datang akan lebih baik.

Menurut Wibowo (2012 hal. 2), menyatakan bahwa kinerja adalah merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, akan tetapi juga menyatakan tentang bagaimana proses kerja tersebut berlangsung.

Untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja karyawan dalam jangka panjang disamping adanya kebijakan perusahaan tersebut, karyawan juga harus

memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat di dalam melakukan pekerjaannya. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan. Adapun faktor yang dapat meningkatkan kemampuan kinerja dapat diukur dari kompetensi maupun dari penempatan kerja yang sesuai.

Unsur utama dalam perusahaan yang harus diperhatikan adalah sumberdaya manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. SDM sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh pelaku para pesertanya, serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi (Agusta dan Eddy, 2013).

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi pegawai terhadap organisasinya (Watson Wyatt dalam Ruky, 2007 hal.106).

Peningkatan kompetensi kerja pegawai dalam suatu organisasi yang memadai berperan serta dalam kinerja pegawai yang nantinya dapat meningkatkan kinerja organisasi. Setiap organisasi pasti mempunyai suatu tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan pelaksanaan tugas yang efektif dari para pegawai. Pencapaian tujuan itu sendiri merupakan suatu sasaran yang dikehendaki dan sudah ditetapkan sebelumnya. Kompetensi kerja yang tinggi, seorang pegawai akan mampu berbuat banyak bagi organisasi, sebaliknya dengan kompetensi yang

rendah seorang pegawai tidak akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya, yang akhirnya akan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Penentuan tingkat kompetensi yang berbasis sumber daya manusia dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi atau kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan sebagai dasar bagi evaluasi kinerja kerja. Menurut Moehariono (2010 hal.10), hubungan antara kompetensi pegawai dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan apabila mereka ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*).

Selain kompetensi faktor yang juga dapat meningkatkan kinerja pegawai dapat dilihat dari motivasi yang diberikan pimpinan perusahaan, dimana motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, menurut Mangkunagara (2012 hal. 61) mengatakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk tujuan organisasi perusahaan.

Motivasi dibagi menjadi dua kelompok, yaitu Motivasi ekstrintik adalah motivasi yang datang dari luar diri karyawan, bentuknya dapat berupa imbalan maupun hukuman. Dan motivasi intrinsik adalah motivasi yang datang dari dalam diri karyawan, bentuknya dapat berupa cita-cita atau obsesi.

Dapat diketahui melalui salah satu indikator dari motivasi ekstrinsik yaitu kurangnya motivasi dari atasan, yang dilakukan untuk merangsang kinerja pegawai salah satu langkah yang ditempuh oleh Dinas Ketahanan Pangan

Sumatera Utara adalah dengan memperhatikan kesejahteraan pegawai melalui pemberian upah/gaji bagi pegawai.

Motivasi pegawai bisa dilakukan dengan penyesuaian antara tujuan individu dengan sasaran organisasi. Atasan harus memaksimalkan motivasi jika ingin memperoleh kinerja yang optimal dari pegawainya. Motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai kerja yang maksimal. (Hasibuan,2012 hal.162)

Sangatlah penting motivasi yang diberikan kepada pegawai, dimana dengan motivasi kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai kinerja secara maksimal, dengan cara mengembangkan potensi pegawai melalui lingkungan kerja secara efektif agar terwujudnya produktivitas perusahaan yang berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan organisasi. Maka dari itu pemberian insentif dan motivasi berprestasi menjadi sangat berperan penting dalam tujuan organisasi terutama dalam mewujudkan sumber daya manusia berkualitas.

Untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang disamping adanya kebijakan perusahaan tersebut, pegawai juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat di dalam melakukan pekerjaannya dan pemberian pelatihan kerja yang memadai guna meningkatkan kinerja pegawai yang lebih optimal.

Berdasarkan dari survey pendahuluan yang dilakukan pada Dinas Ketahanan Pangan, masalah yang terjadi adalah beberapa permasalahan diantaranya beberapa karyawan yang belum menguasai bidangnya yang sesuai dengan jabatannya, terbukti dengan adanya beberapa pegawai yang bekerja yang

belum begitu kompeten dalam bidang pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan yang kurang optimal, terbukti dengan pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu, dan kurangnya motivasi dari Dinas Ketahanan Pangan dalam meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya dari pimpinan yang masih kurang mendengar saran, pendapat dan keluhan karyawan. Selain itu terdapat beberapa keluhan yang dialami oleh beberapa karyawan diantaranya masih adanya karyawan yang tidak memperoleh promosi berupa peningkatan jabatan, walaupun karyawan itu sudah lama bekerja diperusahaan.

Selain itu ditempatkannya pegawai yang tidak ketidaksesuaian pendidikan dengan uraian tugas yang dibebankan yang mengakibatkan kegelisahan pegawai dalam bekerja serta masih adanya pegawai yang berkeluh kesah dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, selain itu pelatihan kerja pegawai belum dilaksanakan pada semua jenjang jabatan di Kantor yang menyebabkan kinerja pegawai yang tidak optimal.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melihat pengaruh antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai, maka itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut yaitu:

1. Belum ditempatkannya pegawai sesuai dengan kompetensinya dan ketidaksesuaian pendidikan dengan uraian tugas yang dibebankan yang

mengakibatkan kegelisahan pegawai dalam bekerja serta masih adanya pegawai yang berkeluh kesah dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

2. Pelatihan kerja pegawai belum dilaksanakan pada semua jenjang jabatan di Dinas Ketahanan Pangan.
3. Kinerja karyawan yang kurang optimal, terbukti dengan pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Penelitian ini hanya membahas mengenai kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diungkapkan sebelumnya maka rumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan?
- c. Apakah ada pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan sebagai sarana dalam mengembangkan wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia terutama yang berhubungan dengan topik yang diteliti.

- b. Secara Praktis

Penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan dalam peningkatan kinerja pegawai yang berkenaan dalam upaya optimalisasi kinerja instansi

- c. Secara Akademis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Menurut Simamora (2008 hal.34) Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2010 hal.67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2009 hal.532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan

organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

b. Faktor-Faktor Kinerja

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007 hal.155), kinerja pegawai merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

1) Faktor Personal atau Individual

Meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu pegawai.

2) Faktor Kepemimpinan

Meliputi aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada pegawai.

3) Faktor Tim

Meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

4) Faktor system

Meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, kompensasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

5) Faktor Situasional

Meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Mahmudi (2009 hal. 20), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah terdiri dari lima faktor, sebagai berikut:

- 1) Faktor personal/ individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

c. Penilaian Kinerja pegawai

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi untuk menilai kinerja pegawainya. Menurut Mathis dan Jackson (2008 hal. 81-82) Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu tim dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai.

Untuk mengetahui kinerja pegawai pegawai tersebut tinggi atau rendah diperlukan penilaian yang baik dari pihak manajemen, jika sistem penilaian

tidak baik maka penerapan kinerja pegawai juga tidak akan efektif. Menurut Usmara (2010 hal. 219), bahwa kebanyakan penilaian kinerja pegawai selama ini tidak bisa diterima karena memiliki kelemahan, yakni :

- 1) Pekerjaan staf, manajer diikat banyak sistem, proses dan orang. Tetapi focus penilaian kinerja pegawai hanya pada individu, hal ini menghasilkan penilaian yang bersifat individual bukan sebagai suatu sistem dalam suatu organisasi.
- 2) Penilaian kinerja pegawai menganggap sistem dalam organisasi tersebut konsisten, dan dapat diprediksi. Padahal dalam kenyataan sistem dan proses merupakan subyek yang dapat berubah karena secara sadar manajemen harus melakukan perubahan sesuai dengan kemampuannya serta tuntutan bisnis.
- 3) Penilaian kinerja pegawai menuntut persyaratan proses penilaian yang objektif, konsisten dapat dipercaya dan adil, tetapi disisi lain penilaian kinerja pegawai akan dapat dilihat pegawai sebagai hal yang mendadak dan didasarkan favoritisme. Penilaian kinerja pegawai diharapkan mampu mengukur kinerja pegawai dan dapat bermanfaat bagi pengembangan pegawai pada kondisi kondisi tertentu sehingga pegawai dapat dengan cepat meningkatkan kinerja pegawainya.

Tujuan penilaian kinerja pegawai menurut Rivai (2009 hal.312) pada dasarnya meliputi:

- 1) Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai selama ini.
- 2) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang.

- 3) Mendorong pertanggung jawaban dari pegawai
- 4) Untuk pembeda antar pegawai yang satu dengan yang lainnya
- 5) Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam :
 - a) Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi perusahaan.
 - b) Kenaikan jabatan
 - c) Pelatihan atau traning

Penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang pegawai. Menurut Rivai (2009 hal.55) manfaat penilaian kinerja adalah :

- 1) Bagi pegawai

Meningkatkan motivasi, meningkatkan kepuasan kerja, adanya kejelasan standart hasil yang diharapkan, adanya kesempatan berkomunikasi ke atas, peningkatan pengertian tentang nilai pribadi.

- 2) Bagi penilai

Meningkatkan kepuasan kerja, untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja pegawai, meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manager ataupun pegawai, sebagai sarana meningkatkan motivasi pegawai, bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi pegawai.

- 3) Bagi Perusahaan

Memperbaiki seluruh simpul unit – unit yang ada dalam perusahaan, meningkatkan kualitas komunikasi, meningkatkan motivasi pegawai secara keseluruhan, meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing – masing pegawai.

d. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Belarmino (2013 hal. 62-63) Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain:

1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi ;

2) Pengembangan dari diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai yang memiliki kinerja rendah yang membutuhkan pengembangan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan ;

3) Pemeliharaan system

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi memiliki sub sistem yang saling berkaitan antara satu sub sistem dengan sub sistem lainnya. Oleh karena itu perlu dipelihara dengan baik ;

4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai di masa akan datang. Hal ini berkaitan dengan pengambilan keputusan.

Menurut Yuwono (2008 hal.29) manfaat sistem pengukuran kinerja yang baik adalah :

1) Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat

seluruh orang yang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberikan kepuasan pelanggan.

- 2) Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai mata rantai pelanggan dan pemasok internal.
- 3) Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut (reduction of waste).
- 4) Membuat tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi.
- 5) Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi “reward” atas perilaku yang diharapkan tersebut.

e. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2011 hal.51) Indikator pengukuran kinerja pegawai meliputi beberapa aspek yaitu :

- 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapan.

- 2) Inisiatif

Adanya motivasi dan inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

- 3) Ketepatan waktu

Berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan dengan tepat pada waktunya. Ketepatan waktu menunjukkan efektivitas pengguna alokasi waktu yang tersedia.

4) Kemampuan

Menunjukkan kapasitas anggota organisasi dalam melakukan tugas dan fungsinya yang baik.

5) Komunikasi

Menekankan koordinasi dan komunikasi antara anggota organisasi.

sedangkan menurut Dessler (2010 hal.329) menyebutkan bahwa terdapat enam indikator dari kinerja yaitu:

- 1) Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, tingkat dapat diterimanya pekerjaan yang dilakukan,
- 2) Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan pekerjaan dalam periode waktu tertentu,
- 3) Pengetahuan mengenai pekerjaan adalah keahlian praktis dan teknik serta informasi yang digunakan dalam pekerjaan,
- 4) Kepercayaan adalah tingkatan dimana pegawai dapat dipercaya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan dan tindak lanjutnya,
- 5) Ketersediaan adalah tingkatan dimana pegawai tepat waktu, mengobservasi penentuan waktu istirahat/jam makan, dan keseluruhan catatan kehadiran,
- 6) Kebebasan adalah sejauh mana pekerjaan bisa dilakukan sendiri dengan atau tanpa pengawasan supervisor

2. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap

perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Menurut Hutapea dan Thoha (2008 hal.28) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut : Kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, menurut Wibowo (2012 hal.86) menyatakan kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Menurut Moeheriono (2010 hal.3-4) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut : Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Menurut Sedarmayanti (2011 hal.126) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: “Karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik..

Menurut Wibowo (2012 hal.324) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan menintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara professional, efektif dan efisien.

b. Tipe Kompetensi

Menurut Wibowo (2012 hal.91), tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut. Ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) *Planning Competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
- 2) *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional.
- 3) *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.

- 4) *Organizational competency*, meliputi kemampuan: merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemajuan, dan mengambil resiko yang diperhitungkan.
- 5) *Human resources management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang : team building, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.
- 6) *Interpersonal competency*, meliputi: empati, membangun konsensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan menjadi team player.
- 7) *Leadership competency*, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja
- 8) *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa : mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun partnership dan berkomitment terhadap kualitas.
- 9) *Bussiness competency*, merupakan kompetensi yang meliputi : manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.

- 10) *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.
- 11) *Technical/operational competency*, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.
- 12) *Thinking competency*, berkenaan dengan : berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.

Menurut Moeheriono, (2010) jenis-jenis kompetensi adalah sebagai berikut:

1) Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang yang mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, sikap serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam upaya pelaksanaan tugas secara professional, efektif dan efisien. Menurut Moeheriono (2010 hal.13) mengemukakan bahwa dalam setiap individu terdapat beberapa karakteristik kompetensi dasar, yaitu sebagai berikut :

- a) Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang memiliki sikap dan perilaku atau bagaimanakah orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu, seperti percaya diri (*self-confidence*), kontrol diri (*self control*), ketabahan atau daya tahan (*hariness*).

- b) Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.
- c) Bawaan (*self concept*), yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
- d) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang atau area tertentu.
- e) Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Kompetensi pengetahuan dan keterampilan cenderung lebih mudah untuk dikembangkan dengan adanya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai yang dianggap masih kurang kompetensinya, sedangkan kompetensi konsep diri, watak dan motif berada pada personality iceberg, lebih tersembunyi, sehingga cukup sulit untuk dikembangkan (Moehariono, 2010 hal.14). Kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari dalam maupun dari luar, diantaranya adalah sebagai berikut :

- a) Bakat bawaan; bakat yang sudah ada dan melekat sejak dilahirkan.
- b) Motivasi kerja tinggi.
- c) Sikap, motif dan cara pandang.
- d) Pengetahuan yang dimiliki (formal maupun non formal).
- e) Keterampilan atau keahlian yang dimiliki.
- f) Lingkungan hidup dari kehidupan sehari-hari.

2) Kompetensi Organisasi

Tidak dapat dipungkiri dan diragukan lagi bahwa salah satu factor yang paling penting dan mampu menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi adalah factor sumber daya manusia. Keunggulan bersaing (*competitive advantage*) suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, penanganan sumber daya manusia harus dilakukan secara menyeluruh dan seksama dalam kerangka system pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis, menyatu dan selalu terhubung, sesuai tujuan dan visi misi organisasi (Moeheriono, 2010 hal. 42).

Untuk memiliki kompetensi yang mendalam dan menyeluruh, sebaiknya organisasi bergantung pada kerangka visi organisasi itu sendiri (*organization vision framework*), karena hal ini merupakan sebuah core ideology yang terdiri atas core value dan purposes di masa depan, yang selalu diimpikan oleh setiap organisasi. Jadi tanpa adanya value dan core competence, tidak akan tumbuh berkembang dengan subur pada tujuan organisasi tersebut.

c. Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Wibowo (2012 hal.102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1) Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak

kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang akan mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.

Demikian pula apabila manajer merasa bahwa mereka hanya mempunyai sedikit pengaruh, mereka tidak meningkatkan usaha dan energi untuk mengidentifikasi tentang bagaimana mereka harus memperbaiki sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi.

3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

4) Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya. Kepribadian dapat memengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi bawahan. Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, mereka akan sering menemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi menyebabkan orientasi pada hasil, kemampuan mempengaruhi orang lain, serta meningkatkan inisiatif. Peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi akan meningkat.

6) Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak

menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Mengatasi pengalaman yang tidak menyenangkan akan memperbaiki penguasaan dalam banyak kompetensi.

7) Kemampuan intelektual

Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

8) Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a) Praktik rekrutmen dan seleksi pegawai, untuk mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b) Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c) Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d) Filosofi organisasi yaitu menyangkut misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan kompetensi.
- e) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.

- f) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- g) Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

d. Manfaat Penggunaan Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2012 hal.208) mengemukakan bahwa penggunaan konsep kompetensi sumber daya manusia didalam suatu perusahaan digunakan atas berbagai alasan, yaitu :

- 1) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam model ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang SDM.
- 2) Alat seleksi pegawai. Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon pegawai yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari pegawai, perusahaan dapat mengarahkan pada sasaran selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.
- 3) Memaksimalkan produktivitas. Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi “ramping” mengharuskan perusahaan untuk mencari pegawai

yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertical maupun horizontal.

- 4) Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang pegawai.
- 5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baruterus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.
- 6) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja pegawai.

e. Indikator Kompetensi

Menurut Umi Narimawati (2007 hal.75) indicator kompetensi dapat diklasifikasikan menjadi tiga yaitu:

- 1) Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman konseptual dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat

kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsep diri. Motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual.

- 2) Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relatif stabil dalam menghadapi permasalahan ditempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsep diri. Motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan emosional.
- 3) Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial konseptual.

Menurut Thoha (2008 hal.28) mengungkapkan bahwa ada empat komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, pengalaman, dan perilaku individu. Keempat komponen utama dalam kompetensi dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut :

- 1) Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi

perusahaan. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh pegawai berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Atau dapat disimpulkan bahwa pegawai yang berpengetahuan kurang, akan mengurangi efisiensi. Maka dari itu, pegawai yang berpengetahuan kurang harus diperbaiki dan dikembangkan melalui pelatihan SDM, agar tidak merugikan usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditentukan sebelumnya.

2) Keterampilan

Faktor yang juga ikut mensukseskan pencapaian tujuan organisasi adalah faktor keterampilan pegawai. Bagi pegawai yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Untuk pegawai-pegawai baru atau pegawai dengan tugas baru diperlukan tambahan keterampilan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan.

3) Perilaku

Disamping pengetahuan dan ketrampilan pegawai, hal yang perlu diperhatikan adalah sikap perilaku kerja pegawai. Apabila pegawai mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka

secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

4) Pengalaman kerja

Banyak perusahaan atau organisasi yang kerap kali menganggap bahwa pengalaman sebagai indikator yang tepat dari kemampuan dan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan. Pengalaman adalah keseluruhan pelajaran yang diperoleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam perjalanan hidup. Pengalaman yang dapat membentuk kompetensi seseorang misalnya pengalaman yang diperoleh dari bekerja dan berorganisasi. Baik pengalaman manis maupun pahit berperan penting dalam pembentukan kompetensi dari individu. Mengingat pengalaman seseorang memiliki peran yang cukup besar dalam pembentukan kompetensi, maka sudah sewajarnya seorang pemimpin mengetahui latar belakang sumber daya manusianya.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi secara umum adalah energi aktif yang menyebabkan terjadinya suatu perubahan pada diri seseorang yang nampak pada gejala kejiwaan, perasaan, dan emosi, sehingga mendorong individu untuk bertindak atau melakukan sesuatu di karenakan adanya tujuan, kebutuhan, atau keinginan yang harus terpenuhi.

Motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi tentang kinerja kerja individual. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual. Winardi (2007 hal.3). Hasibuan

(2012 hal.141) “Motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. “Motivasi sangat diperlukan dalam pelaksanaan aktivitas manusia karena motivasi merupakan hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal”.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental dari karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Mangkunegara (2010 hal.61)

b. Fungsi Motivasi

Motivasi merupakan sesuatu untuk menggerakkan seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Fungsi motivasi itu ialah: mendorong timbulnya atau suatu perubahan. Tanpa motivasi tidak akan timbul perbuatan seperti belajar, sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan, sebagai penggerak, ia berfungsi sebagai mesin bagi mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan. Hamalik (2008 hal.175)

Ada 3 fungsi motivasi yaitu: mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi, menentukan arah perbuatan, yaitu kearah tujuan yang hendak dicapai dan menyeleksi perbuatan yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi

guna mencapai tujuan dengan menyisihkan tujuan-tujuan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut. Sardiman (2008 hal.85)

Dari pendapat ini, terkandung makna bahwa motivasi berfungsi untuk mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta mengubah kelakuan, sebagai pengarah dan sebagai penggerak. Begitu juga dalam kegiatan atau proses belajar mengajar, motivasi sangat penting artinya. Karena bisa saja siswa tidak belajar sebagaimana mestinya karena kurang atau lemahnya motivasi belajar. Bahkan bisa jadi siswa yang intelegensinya tinggi pun bisa gagal dalam belajar jika siswa tersebut tidak punya motivasi.

c. Tujuan Motivasi

Tujuan Motivasi Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

Tujuan motivasi sebagai berikut : meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku. Hasibuan (2012 hal.146)

“Secara umum dapat dikatakan tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugat seseorang agar timbul keinginan dan

kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu”. Purwanto (2008 hal.71)

Dari pendapat ini, terkandung makna bahwa makin jelas tujuan yang diharapkan atau yang akan dicapai, makin jelas pula bagaimana tindakan motivasi itu dilakukan. Setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

d. Jenis-jenis Motivasi

Motivasi berkaitan dengan persoalan bagaimana perilaku diawali, dienergi, dipertahankan, diarahkan, dihentikan dan jenis reaksi subjektif macam apa terdapat dalam organisasi yang bersangkutan, sewaktu segala hal yang dikemukakan berlangsung

Motivasi sebagai kekuatan mental individu memiliki dua jenis tingkat kekuatan, yaitu: motivasi primer adalah motivasi yang didasarkan pada motif-motif dasar, motif dasar tersebut berasal dari segi biologis atau jasmani manusia. Dimiyati mengutip pendapat Mc.Dougal bahwa tingkah laku terdiri dari pemikiran tentang tujuan dan perasaan subjektif dan dorongan mencapai kepuasan contoh mencari makan, rasa ingin tahu dan sebagainya, motivasi sekunder adalah motivasi yang dipelajari, motif ini dikaitkan dengan motif sosial, sikap dan emosi dalam belajar terkait komponen penting seperti afektif, kognitif dan kuratif, sehingga motivasi sekunder dan primer sangat penting dikaitkan oleh siswa dalam usaha pencapaian prestasi belajar. Dimiyati dan Mudjiono (2009 hal.86)

Jenis-jenis motivasi sebagai berikut : Insentif positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan insentif positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja, dan insentif negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik. Hasibuan (2012 hal.150)

Dari pendapat ini, terkandung makna bahwa dalam praktek, kedua jenis motivasi diatas sering di gunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

e. Faktor-faktor Mempengaruhi Motivasi

Motivasi kerja melibatkan dua jenis faktor-faktor yaitu : Kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan orang, sikap-sikap, kemampuan-kemampuan orang. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor organisasional terdiri dari: Pembayaran gaji/ upah, keselamatan kesehatan kerja, para mandor (supervisi), para pengawas fungsional. Sihotang (2008 hal.223)

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu: adanya hasrat dan keinginan berhasil, adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar, adanya harapan dan cita-cita masa depan, adanya penghargaan dalam belajar, adanya kegiatan yang menarik dalam belajar dan adanya lingkungan belajar yang kondusif. Uno, (2008 hal. 22)

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi menjadi dua metode motivasi yaitu motivasi langsung, yaitu motivasi (materiil & non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa. Hasibuan (2012 hal. 86)

Dan motivasi tak langsung, yaitu motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaan. Misalnya mesin yang baik, ruangan kerja yang terang, suasana kerja, penempatan yang tepat. Motivasi tak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

Berdasarkan yang telah dikemukakan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat dijadikan sebagai penggerak dari motivasi kerja seseorang terdiri dari faktor yang berasal dari dalam diri individu tersebut atau disebut intrinsik dan faktor yang berasal dari luar diri individu atau disebut juga faktor ekstrinsik.

f. Indikator Motivasi

Ada beberapa indikator-indikator dalam motivasi, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja dan promosi. (Rivai 2009 hal.456)

Adapun indikator motivasi Siagian (2008 hal.138), adalah daya pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk keterampilan, tanggung jawab, kewajiban dan tujuan.

Menurut Mangkunegara (2012 hal. 89) ada beberapa indikator motivasi kerja yaitu :

1) Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

2) Pemanfaatan Waktu

Waktu digunakan oleh pegawai/karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai suatu wujud atas motivasi atau dorongan yang tinggi dalam bekerja

3) Ketekunan

Didasarkan atas sikap dan juga tingkat loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan selalu bekerja dengan baik.

4) Kerja Keras

Pencapaian atas prestasi kerja sebagai suatu wujud timbulnya rasa motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan juga tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjelaskan pekerjaan.

5) Orientasi Masa Depan

Orientasi masa depan yang didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan ke depan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat secara jelas bahwa kompetensi adalah salah satu kunci dalam peningkatan kinerja pegawai. Kompetensi adalah salah satu kunci dalam peningkatan kinerja pegawai. Kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan tertentu yang merupakan dorongan motif dan sifat, pengetahuan, keterampilan, sehingga pegawai dengan cepat dapat mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang, dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan suatu kewajiban dan tanggung jawab yang harus dilakukan dengan ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran di dalam organisasi.

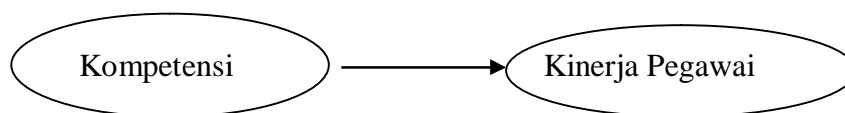
Menurut Moehariono (2010 hal.5) berpendapat bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab –akibat dengan kinerja yang dijadikan acuan, efektif, atau berkinerja prima atau superior.

Menurut Simanjuntak (2011 hal.22) yang menyatakan kinerja individu dipengaruhi oleh faktor kompetensi, Semakin tinggi kompetensi pegawai semakin tinggi kinerja yang dicapainya.

Dari penjelasan tersebut kompetensi pegawai memiliki hubungan dengan kinerja pegawai, hal ini semakin diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh Rumimpunu,(2015) dengan Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Provinsi

Sulut dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut.



Gambar 2.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh Motivasi dengan Kinerja Pegawai

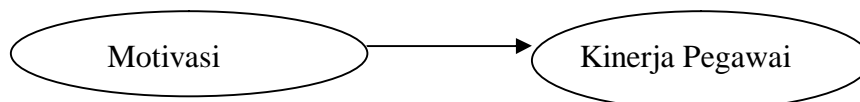
Motivasi kerja memiliki peranan penting dalam tercapainya tujuan perusahaan, motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri seorang karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik atau bahkan lebih baik dari standar yang ditetapkan perusahaan. Untuk itu pemberian motivasi kerja yang tepat oleh perusahaan kepada karyawannya akan mampu memajukan dan mengembangkan perusahaan karena karyawan akan melaksanakan tugasnya dalam perusahaan dengan baik atas dasar kesadaran.

Motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai kerja yang maksimal. (Hasibuan, 2012 hal. 162).

Adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sejalan dengan penelitian yang dilakukan Olivia Theodora (2015) dengan judul Pengaruh

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sejahtera Motor Gemilang, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Dari penjelasan teori diatas menunjukkan bahwa dengan semakin baik motivasi dalam suatu organisasi maka semakin tinggi kinerja yang dicapai.



Gambar 2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

3. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang disamping adanya kebijakan perusahaan tersebut, pegawai juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat di dalam melakukan pekerjaannya. Konsep kompetensi terus tumbuh dan diterapkan diberbagai organisasi (Wijayanto,2012, hal 81).

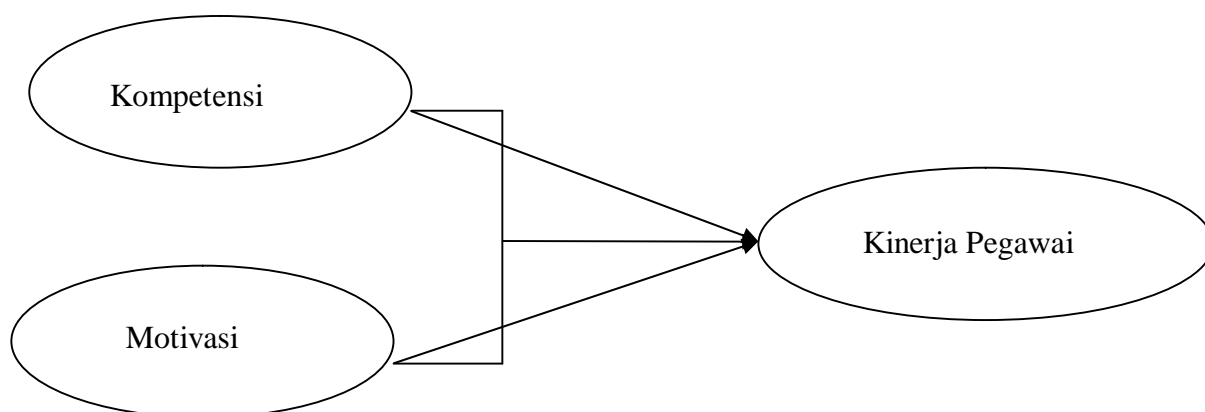
Agar sumber daya manusia mampu memiliki kompetensi tersebut, perusahaan harus berupaya untuk melakukan pengembangan terhadap sejumlah faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun faktor-faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi dan motivasi. Sebagai upaya pengembangan potensi pegawai diharapkan organisasi dapat melakukan program pelatihan dengan baik sehingga sumber daya manusia dalam organisasi dapat bekerja lebih berkompeten, terampil, kreatif, disiplin, profesional serta mampu memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan berkemampuan manajemen, sehingga dapat menunjang pencapaian prestasi kerja pegawai.

Menurut Moehariono (2010 hal.10), hubungan antara kompetensi

pegawai dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan mereka apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi. (Siagian 2008 hal. 12)

Berdasarkan dari penjelasan diatas serta dari penelitian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi sangat perlu diterapkan oleh perusahaan agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.3 Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dibutuhkan suatu pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependent. Menurut Sugiyono (2013 hal. 93) “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.”

Hipotesis dapat dikatakan sebagai pendugaan sementara mengenai hubungan variabel yang akan diuji sebenarnya. Karena sifatnya dugaan, maka hipotesis hendaknya mengandung implikasi yang lebih jelas terhadap pengujian hubungan yang dinyatakan. Jadi, hipotesis penelitian ini adalah:

1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Ketahanan Pangan
2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Ketahanan Pangan
3. Kompetensi dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Ketahanan Pangan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel ataupun lebih. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dimana untuk variabel independen adalah kompetensi dan motivasi. Sedangkan untuk variabel dependen adalah kinerja pegawai. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2013 hal.5) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.”

B. Definisi Variabel Penelitian

Defensi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian.

1. Kompetensi (X1)

Kompetensi adalah kemampuan dalam kerja dengan menintegrasikan pengetahuan, keterampilan, kemampuan serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam rangka pelaksanaan tugasnya secara professional, efektif dan efisien. Indikator dari proses kompetensi adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Indikator Kompetensi

No.	Indikator
1.	Pengetahuan
2.	Keterampilan
3.	Perilaku
4.	Pengalaman kerja

Sumber : Thoha (2008 hal. 28)

2. Motivasi (X2)

Motivasi adalah dorongan yang dimiliki individu yang merangsang untuk melakukan tindakan (kegiatan) dalam mencapai tujuan yang diharapkan. indikator yang mengukur tingkat motivasi didalam suatu perusahaan adalah :

Tabel 3.2
Indikator Motivasi

No.	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Usaha untuk maju	1,2
2.	Pemanfaatan Waktu	3,4
3.	Ketekunan	5,6
4.	Kerja Keras	7,8
5.	Orientasi Masa Depan	9,10

Sumber : Mangkunegara (2012 hal. 89)

3. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Adapun indikator kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Indikator Kinerja

No.	Indikator
1.	Kualitas kerja
2.	Inisiatif
3.	Ketepatan waktu
4.	Kemampuan
5.	Komunikasi

Sumber : Sedarmayanti (2011 hal.51)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan Dinas Ketahanan Pangan beralamat di Jalan. Gatot Subroto Km.7 No. 255, Medan.

Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2017 sampai dengan April 2018

Tabel 3.4
Rincian Waktu Penelitian

Kegiatan	Des 2017				Jan 2018				Feb 2018				Mar 2018				Apr 2018			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul																				
Pra Riset																				
Penyusunan Proposal																				
Seminar Proposal																				
Riset																				
Penulisan Skripsi																				
Bimbingan Skripsi																				
Sidang Meja Hijau																				

D. Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi merupakan kumpulan individu atau obyek penelitian yang mempunyai kualitas dan ciri-ciri yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Ketahanan Pangan yang berjumlah 196 pegawai

Sampel

Menurut Sugiyono (2013 hal. 67) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 196 pegawai tetap yang bekerja pada

Kantor Dinas Ketahanan Pangan. Dimana jumlah sampel yang digunakan berdasarkan dengan rumus *slovin* yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e^2 = Standar Error (10 %)

Jumlah pegawai tetap terdaftar tahun 2017 = 197

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{196}{1 + 196 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{196}{2,96}$$

$$n = 66,3 = 66$$

Dengan menggunakan rumus diatas, dari jumlah populasi sebanyak 197 jumlah pegawai tetap dan $e^2 = 10\%$, maka dapat di ukur sampel menjadi 66 pegawai.

Tabel 3.5
Proporsi Sampel Penelitian

No	Unit Kerja	Populasi (Orang)	ProporsiSampel	Sampel
1	Bidang Konsumsi & Keamanan Pangan	30 Orang	$N = \frac{30}{196} \times 66$	10
2	Bidang Kesehatan Hewan	20 Orang	$N = \frac{20}{196} \times 66$	7
3	Bidang Peternakan	27 Orang	$N = \frac{27}{196} \times 66$	9
4	Bidang UPT. IB	21 Orang	$N = \frac{21}{196} \times 66$	8
5	Bidang UPT. OKKPD	16 Orang	$N = \frac{16}{196} \times 66$	5
6	Bidang UPT. Aneka	19 Orang	$N = \frac{19}{196} \times 66$	6

	Ternak			
7	Bidang UPT. KESMAVET	16 Orang	$N = \frac{16}{196} \times 66$	5
8	Bidang Ketersediaan & Distribusi	47 Orang	$N = \frac{47}{196} \times 66$	16
Jumlah Sampel				66

Sumber: Kantor Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara

Sumber data diatas menggunakan data primer, yang diperoleh secara langsung dari Kantor Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara. Penarikan sampel yang digunakan adalah seluruh populasi di Kantor Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara dengan jumlah 66 pegawai.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian. Adapaun teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya adalah dengan menggunakan :

1. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi (Umar, Husein. 2008 hal. 83). Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah pegawai dan data tentang gambaran umum Kantor Dinas Ketahanan Pangan yang berjumlah 66 pegawai dan data-data lain yang mendukung.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan yang tujuannya untuk menemukan

permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. (Sugiyono, 2013 hal.194). Wawancara dilakukan secara lisan kepada pegawai tetap Kantor Dinas Ketahanan Pangan untuk mendapatkan informasi yang ada, guna mempermudah penulis dalam melaksanakan penelitian.

3. Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada pegawai objek penelitian yaitu Kantor Dinas Ketahanan Pangan dengan menggunakan skala likert (*likert scake*). Menurut Sugiyono (2013 hal.132) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun jawaban alternatif pertanyaan yang diberikan adalah dalam rentang jawaban mulai sangat setuju yang disarankan kepada responden menjawab dalam bentuk (√) checklist. Tabel 3.6 akan menjelaskan skala likert yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3.6
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
• Sangat Setuju/Tepat	5
• Setuju /Tepat	4
• Kurang Setuju /Tepat	3
• Tidak Setuju /Tepat	2
• Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

Sumber : Sugiyono (2013)

a) Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada suatu

kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy}	= Koefisien korelasi X dan Y
N	= Banyaknya subjek penelitian
X	= Skor butir soal
Y	= Skor total.

(Arikunto, Suharsimi, 2007 hal.170)

Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari pearson, dengan ketentuan:

1. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel kompetensi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.7
Instrumen Kompetensi (X₁)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r_{table}	Status
1.	0,569	0,244	Valid
2.	0,492	0,244	Valid
3.	0,580	0,244	Valid
4.	0,585	0,244	Valid
5.	0,435	0,244	Valid
6.	0,517	0,244	Valid
7.	0,464	0,244	Valid
8.	0,571	0,244	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel motivasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X₂)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r _{table}	Status
1.	0,484	0,244	Valid
2.	0,440	0,244	Valid
3.	0,507	0,244	Valid
4.	0,579	0,244	Valid
5.	0,382	0,244	Valid
6.	0,495	0,244	Valid
7.	0,583	0,244	Valid
8.	0,514	0,244	Valid
9.	0,466	0,244	Valid
10.	0,558	0,244	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Untuk hasil uji validitas pada variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r _{table}	Status
1.	0,495	0,244	Valid
2.	0,495	0,244	Valid
3.	0,416	0,244	Valid
4.	0,440	0,244	Valid
5.	0,458	0,244	Valid
6.	0,541	0,244	Valid
7.	0,562	0,244	Valid
8.	0,506	0,244	Valid
9.	0,491	0,244	Valid
10.	0,583	0,244	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai) yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian dalam menguji reabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, maka penelitian tersebut dianggap reliable. Hasilnya seperti ditunjukkan dalam table berikut ini:

Tabel 3.10
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Kompetensi (X_1)	0,627	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,669	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,665	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument manajemen perusahaan tentang kompetensi (variabel X_1) sebesar 0,627 (reliabel), Instrument motivasi (Variabel X_2) sebesar 0,669 (reliabel), kinerja pegawai (variabel Y) sebesar 0,665 (reliabel)..

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan tahap:

1. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis menentukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01, dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian untuk melihat apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan varians dari *residual* suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Suatu model regresi yang baik harus bebas dari masalah heterokedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya masalah heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat apakah terdapat pola tertentu pada garfik *scatterplot* antara *SRESID* dan *ZPRED* dimana sumbu

Y adalah *residual* dan sumbu X adalah X yang telah diprediksi. Apabila terdapat pola tertentu secara teratur pada grafik *scatterplot* maka terdapat indikasi bahwa terdapat heterokedastisitas. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, maka tidak terdapat heterokedastisitas.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan uji regresi ganda untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun secara simultan. Teknik analisis berganda ini dilakukan dengan bantuan *software* statistik yaitu *SPSS 23 (Statistical Product and Service Solution)*. Persamaan dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Dalam metode analisis data ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan spesifikasi model sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Sumber : Sugiyono (2013 hal. 192)

Keterangan :

Y	: Variabel Kinerja Pegawai
a	: Konstanta
X ₁	: Variabel Kompetensi
X ₂	: Variabel Motivasi
b	: Koefisien regresi
e	: Variabel pengganggu

3. Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana uji t mencari t_{hitung} dan membandingkan dengan t_{tabel} apakah variabel independen

secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen. Menghitung nilai signifikan t dengan rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

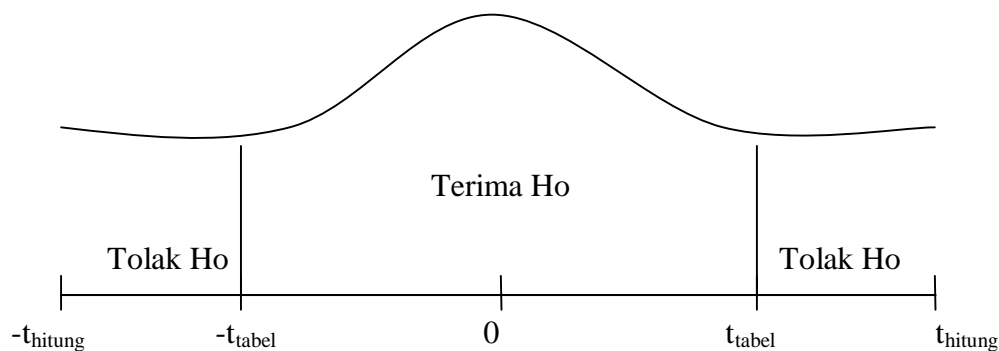
Sumber: Ghazali (2013 hal.84)

Dimana: t = Nilai t_{hitung}
 r = Koefisien korelasi
 n = Jumlah sampel

Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya kompetensi dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Dimana uji F mencari “ F_{hitung} ” dan membandingkan dengan “ F_{tabel} ”, apakah variabel variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen, nilai F_{hitung} dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k-2)}{(1-R^2) / (N-k)}$$

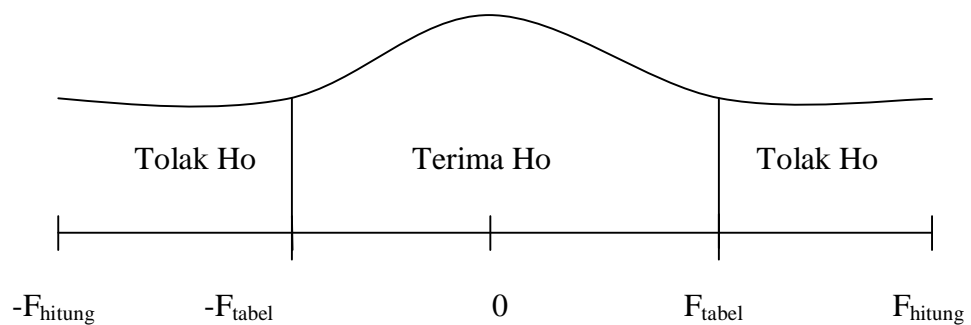
Sumber : Ghozali (2013 hal.87)

Dimana: N= jumlah sampel
 k= jumlah variabel
 R= koefisien korelasi ganda

Kriteria Pengujian hipotesis yaitu:

$H_0: \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah:

- a. Jika $-F_{\text{tabel}} \leq F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima, artinya kompetensi dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b. Jika $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak, artinya kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) pada dasarnya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinan berada diantara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Menurut Ghozali (2013 hal. 87) Uji koefisien determinasi (uji R^2) digunakan untuk persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk melihat sejauh mana keputusan pembelian dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang akan terbentuk. Rumus untuk mengukur besarnya proporsi adalah:

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Dimana: D = Koefisien Determinan.

R^2 = Nilai Koefisien Berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Data

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel (X_1), 10 pertanyaan untuk variabel (X_2), dan 10 pertanyaan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X_1 , adalah kompetensi, yang menjadi variabel X_2 adalah motivasi, dan variabel kinerja pegawai (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 66 pegawai sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

Tabel 4.1
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2011, hal. 87)

Dan ketentuan diatas berlaku dalam menghitung kompetensi (X_1) motivasi (X_2), maupun kinerja pegawai (Y).

2. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	36 orang	54.5 %
2	Perempuan	30 orang	45.5 %
	Jumlah	66 orang	100%

Sumber : Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara (2018)

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 36 orang laki-laki (54.5%) dan perempuan sebanyak 30 orang (45.5%). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan pegawai proporsinya lebih banyak diterima pegawai laki-laki dibandingkan perempuan.

b. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30	7 orang	10.6 %
2	31-40	38 orang	57,6 %
3	41-50	18 orang	27,3%
4	Diatas 51	3 orang	4,5%
	Jumlah	66 orang	100%

Sumber : Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara (2018)

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 31 – 40 tahun sebanyak 38 orang (57.6%), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur lebih dari 51 tahun sebanyak 3 orang (4.5%). Hal ini dikarenakan dengan usia yang lebih muda, pekerja dapat lebih produktif.

c. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	13 orang	19,7%
2	D-3	15 orang	22,7 %
3	Strata-1	32 orang	48,5 %
4	Strata-2	6 orang	9,1%
	Jumlah	66 orang	100%

Sumber : Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara (2018)

Dari tabel dapat di dengan kelompok yang terbesar untuk pendidikan, Strata-1 sebanyak 32 orang (48.5%) dan kelompok yang terkecil untuk pendidikan Strata-2 sebanyak 2 orang (9.1%). Karena pada saat ini standart penerimaan karyawan di Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara yaitu memiliki ijazah Strata-1, namun tetap mengutamakan kecerdasan dan keahlian yang dimiliki karyawan.

3. Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai kompetensi pada Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara.

Tabel 4.5
Skor Angket untuk Variabel Kompetensi (X₁)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	48,5	26	39,4	8	12,1	0	0	0	0	66	100
2	35	53	27	41	4	6	0	0	0	0	66	100
3	30	45,5	32	48,9	4	6	0	0	0	0	66	100
4	33	50	29	44	4	6	0	0	0	0	66	100
5	32	48,5	29	44	5	7,6	0	0	0	0	66	100
6	33	50	31	47	2	3	0	0	0	0	66	100
7	39	59,1	26	39,4	1	1,6	0	0	0	0	66	100
8	38	57,6	24	36,4	4	6	0	0	0	0	66	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2018)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai pengetahuan dalam hal pelayanan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 48,5%
2. Dari jawaban kedua mengenai pemahaman dalam semua aturan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 53%
3. Dari jawaban ketiga mengenai kemampuan dalam bekerja, responden menjawab setuju dengan persentase sebesar 48,9%
4. Dari jawaban keempat mengenai kemampuan berkomunikasi, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50%
5. Dari jawaban kelima mengenai pelaksanaan pekerjaan tepat waktu., responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 48,5%
6. Dari jawaban keenam mengenai penyelesaian pekerjaan sesuai dengan prosedur, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai pemimpin pengalaman kerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 59,1%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai gagasan atau ide, baik secara lisan maupun tulisan responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 57,6%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa kompetensi melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban pada pernyataan variabel bebas mengenai motivasi pada Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara.

Tabel 4.6
Skor Angket untuk Variabel Motivasi (X₂)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	39	59,1	23	34,8	4	6	0	0	0	0	66	100
2	40	60,6	18	27,3	8	12,1	0	0	0	0	66	100
3	37	56,1	23	34,8	6	9,1	0	0	0	0	66	100
4	35	53	24	36,4	7	0	0	0	0	0	66	100
5	39	59,1	27	41	0	0	0	0	0	0	66	100
6	38	57,6	26	39,4	2	3	0	0	0	0	66	100
7	35	53	23	34,8	8	12,1	0	0	0	0	66	100
8	45	68,2	19	28,8	2	3	0	0	0	0	66	100
9	34	51,5	27	41	5	7,6	0	0	0	0	66	100
10	34	51,5	27	41	5	7,6	0	0	0	0	66	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2018)*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai Pengakuan dari perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 59,1%
2. Dari jawaban kedua mengenai kemajuan perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 60,6%
3. Dari jawaban ketiga mengenai pemberian tugas, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 56,1%
4. Dari jawaban keempat mengenai penyelesaian tugas yang diberikan atasan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 53%
5. Dari jawaban kelima mengenai bekerja keras agar mendapat penghargaan dari atasan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 59,1%

6. Dari jawaban keenam mengenai peluang dan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 57,6%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai jaminan karir, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 53%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai pemberian jabatan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 68,2%.
9. Dari jawaban kesembilan mengenai pemberian upah bagi pekerja yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 51,5%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 51,5%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa motivasi melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel terikat mengenai kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara..

Tabel 4.7
Skor Angket untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	38	57,6	24	36,4	4	6	0	0	0	0	66	100
2	35	53	27	41	4	6	0	0	0	0	66	100
3	33	50	27	41	6	9,1	0	0	0	0	66	100
4	42	63,6	21	31,8	3	4,5	0	0	0	0	66	100
5	37	56,1	26	39,4	3	4,5	0	0	0	0	66	100
6	34	51,5	29	44	3	4,5	0	0	0	0	66	100
7	40	60,6	22	33,3	4	6	0	0	0	0	66	100
8	37	56,1	24	36,4	5	7,6	0	0	0	0	66	100
9	36	54,5	25	37,9	5	7,6	0	0	0	0	66	100
10	40	60,6	18	27,3	8	12,1	0	0	0	0	66	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2018)*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai pekerjaan dengan penuh perhitungan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 57,6%
2. Dari jawaban kedua mengenai pekerjaan berdasarkan target yang ditentukan perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 53%
3. Dari jawaban ketiga mengenai kreativitas dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50%
4. Dari jawaban keempat mengenai pekerjaan yang sesuai dengan keinginan/harapan atasan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 63,6
5. Dari jawaban kelima mengenai tidak menunda pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50,1%

6. Dari jawaban keenam mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 51,5%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai pemberian gagasan-gagasan untuk kemajuan perusahaan, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 60,6%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai penyelesaian tugas dengan penuh rasa tanggung jawab, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 50,1%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai kerjasama yang baik antara karyawan dengan rekan sekerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 54,5%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai saling menghargai satu sama lain dengan rekan sekerja, responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 60,6%

4. Analisis Data

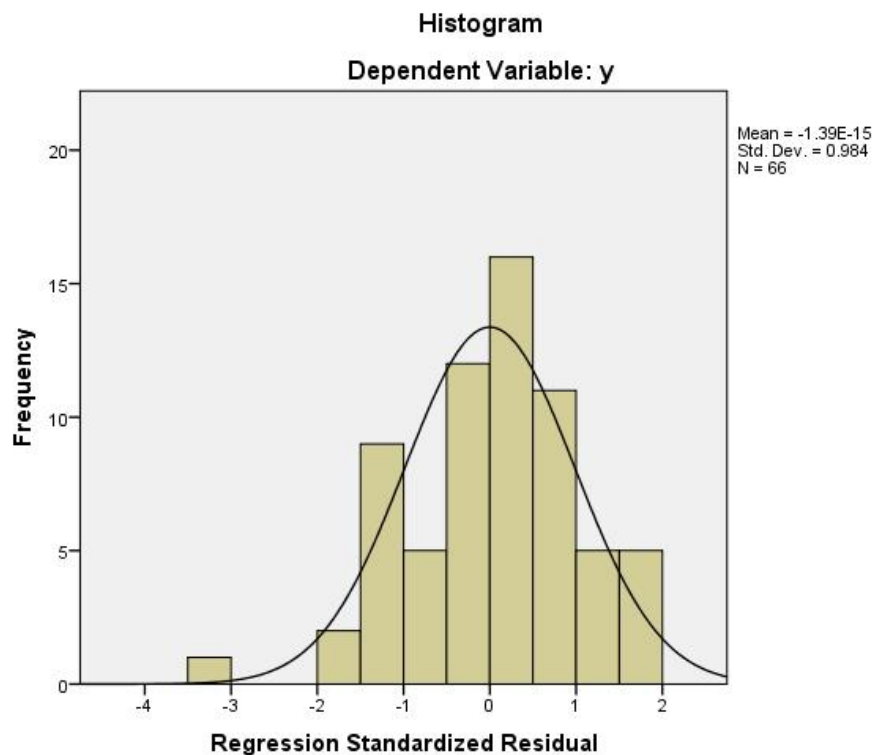
a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan untuk menguji apakah berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik.

Analisis Grafik

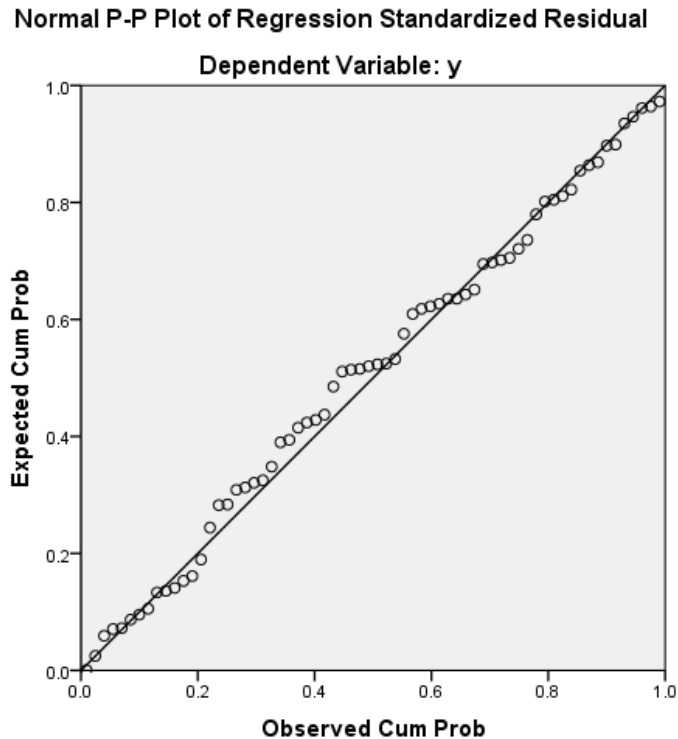
Salah satu cara untuk melihat normalisasi residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian, hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots :



Gambar 4.1
Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar 4.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva

regression standardized residual membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2
Penelitian menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik 4.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas:

Tabel 4.8
Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.479	2.810		1.594	.116		
	x1	.399	.127	.328	3.149	.003	.339	2.954
	x2	.584	.103	.588	5.644	.000	.339	2.954

a. Dependent Variable: y

Pada Tabel 4.8 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

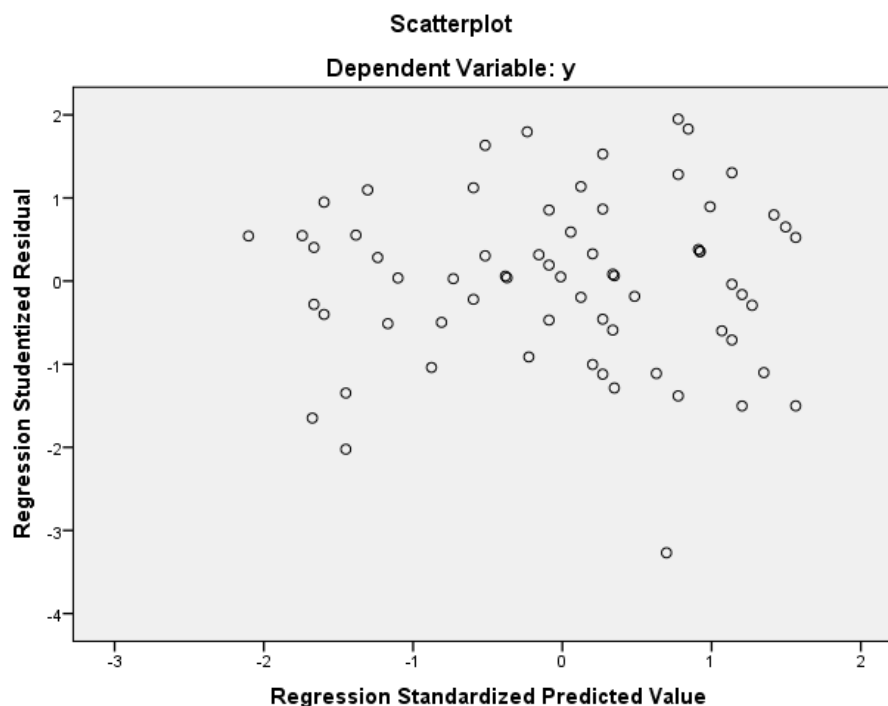
- a. Kompetensi (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,339 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,954 lebih kecil dari 10.
- b. Motivasi (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,339 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,954 lebih kecil dari 10..

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel kompetensi dan motivasi bebas dari adanya gejala multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas.

Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot berikut:



Gambar 4.3
Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 4.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9
Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.479	2.810		1.594	.116		
x1	.399	.127	.328	3.149	.003	.339	2.954
x2	.584	.103	.588	5.644	.000	.339	2.954

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,479 + 0,399 X_1 + 0,584 X_2 + e$$

Dimana:

- 1) Nilai konstanta sebesar 4,479 apabila variabel kompetensi (X_1), motivasi (X_2) dianggap nol, maka kinerja pegawai (Y) pada perusahaan adalah sebesar 4,479.
- 2) Nilai koefisien kompetensi (X_1) sebesar 0,399 menyatakan bahwa apabila kompetensi mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami penurunan sebesar 39,9%.
- 3) Nilai koefisien motivasi (X_2) sebesar 0,584 menyatakan bahwa apabila tingkat motivasi mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 83,8% .

c. Uji Hipotesis

1) Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil pengujian dengan uji t sebagai berikut:

Tabel 410
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.479	2.810		1.594	.116		
x1	.399	.127	.328	3.149	.003	.339	2.954
x2	.584	.103	.588	5.644	.000	.339	2.954

a. Dependent Variable: y

Dari tabel 4.10 dapat dilihat hasil dari uji statistik secara parsial sebagai berikut:

1. Kompetensi (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,149 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,67 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 3,149 > t_{tabel} 1,67$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti bahwa secara parsial kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara.
2. Motivasi (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 5,644 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,67 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 5,644 > t_{tabel} 1,67$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti bahwa secara parsial variabel motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara.

2) Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Berikut ini hasil pengujian hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	484.634	2	242.317	104.398	.000 ^b
	Residual	146.229	63	2.321		
	Total	630.864	65			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Pada tabel 4.11 uji-F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 104,398 dengan nilai signifikan 0,000 pada F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 0,95 dengan signifikan 0,05, dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,14, maka diperoleh F_{hitung} $104,398 > F_{tabel}$ 3,24 dengan nilai signifikan $0,000 > 0,05$ yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_1), motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan distribusi variabel independen (X) dalam menjelaskan dan menerangkan variabel dependen (Y). Semakin besar koefisien determinasi adalah nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Berikut ini nilai koefisien determinasi (R^2):

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.768	.761	1.52352

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,768, menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai mempunyai tingkat hubungan yaitu :

$$D = R^2 \times 100 \%$$

$$D = 0,768 \times 100\%$$

$$D = 76,8\%$$

Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai sebesar 76,8% dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi sedangkan sisanya 23,2% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, pelatihan kerja dan variabel lainnya.

Pada Tabel 4.12 diatas, tingkat hubungan antara variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) dengan variabel bebas yaitu kompetensi (X_1), dan motivasi (X_2) secara bersama-sama menunjukkan nilai R yaitu sebesar 0,876 atau 87,6% dengan tingkat hubungan sangat kuat seperti dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13
Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (Kompetensi dan Motivasi) mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji statistik kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Ketahanan Pangan

Sumatera Utara. Dikarenakan hasil $t_{hitung} 3,149 > t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat secara jelas bahwa kompetensi adalah salah satu kunci dalam peningkatan kinerja pegawai. Kinerja individu dipengaruhi oleh faktor kompetensi, Semakin tinggi kompetensi pegawai semakin tinggi kinerja yang dicapainya. (Simanjuntak, 2011 hal.22)

Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa sebagian besar tingkat kompetensi dapat mempengaruhi kinerja untuk setiap pegawai, apabila pegawai memiliki kompetensi atau keahlian yang sesuai dengan bidangnya, maka dapat pula dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rumimpunu (2015) dengan Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Nasional Provinsi SULUT dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji statistik motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada perusahaan Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara. Dikarenakan hasil $t_{hitung} 5,644 > t_{tabel} 1,67$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai kerja yang maksimal. (Hasibuan, 2012 hal. 162).

Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa sebagian besar motivasi dapat mempengaruhi kinerja untuk setiap pegawai, dengan pegawai termotivasi sehingga muncul rasa puas dalam bekerja maka tingkat kinerja setiap pegawai juga akan semakin meningkat, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Olivia Theodora (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sejahtera Motor Gemilang, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

3) **Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_1), dan motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara. Dikarenakan hasil F_{hitung} 104,398 > F_{tabel} 3,24 dengan nilai signifikan 0,000 > 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Dengan nilai *R Square* yaitu sebesar 0,768 atau 76,8% dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dapat dikategorikan kuat sedangkan sisanya 23,2% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya disiplin kerja, pelatihan kerja dan variabel lainnya.

Hal ini juga sejalan dengan teori menurut Menurut Moehariono (2010 hal.10), hubungan antara kompetensi pegawai dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan mereka apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi. (Siagian 2008 hal. 12)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara. Responden pada penelitian ini berjumlah 66 pegawai, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara. Responden yang artinya bahwa bila kompetensi meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara yang artinya bahwa bila motivasi meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Secara simultan kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Sumatera Utara yang dapat dikategorikan kuat.

B. Saran

1. Sebaiknya perusahaan melakukan pengembangan sistem manajemen Sumber Daya Manusia berbasis kompetensi di masa yang akan datang dianjurkan untuk menerapkan analisis dan perancangan berorientasi kompetensi, di mana SDM yang ada pada perusahaan. Karena pengembangan model kompetensi membutuhkan SDM yang pemikirannya juga berorientasi pada kompetensi, maka penempatan kerja bagi SDM

perlu diperhatikan agar mereka mampu dalam menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan tingkat kemampuan dan keahliannya.

2. Motivasi kerja masih perlu ditingkatkan dengan penjelasan yang lebih rinci dari pihak manajemen kepada pihak karyawan tidak tetap mengenai prestasi kerja yang telah dicapai selama ini. Jika setiap team work mendapatkan uraian mengenai hal tersebut, maka uraian itu akan menjadi kritik dan saran yang membangun bagi para karyawan tidak tetap, sehingga mereka lebih termotivasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja selama ini.
3. Bagi penelitian lain yang hendak melakukan penelitian tentang kinerja pegawai hendaknya dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini, sehingga makin memperkaya pengetahuan tentang variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT.Remaja Kosda Karya.
- Achmad S.Ruky. (2007). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Agusta, Leonardo dan Eddy Madiono Sutanto. (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*, Jurnal Agora Vol. 1, No. 3. 2013
- A. Sihotang. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pradnya Paramita
- Belarmino, Da Silva Pereira. (2013). *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat di Hospital Nacional Guido Valadares Timor*. Skripsi Ekonomi Universitas Padjajaran,
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Dian Wijayanto. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama
- Dimiyati dan Mudjiono. (2009). *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hamalik, Oemar. (2008). *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: UPI
- Hamzah B. Uno, (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hutapea, Thoha. (2008). *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Imam Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mahmudi. (2009). *Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi Kedua*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia

- Olivia Theodora. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sejahtera Motor Gemilang. AGORA Vol. 3, No. 2, (2015)
- Purwanto, Irwan. (2008). *Manajemen Strategi*. Jilid 2. Bandung: Yrama widya.
- Rumimpunu, Ridel Clif Joune. (2015). *Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulut*. Jurnal Profit Vol. 6 No. 2. 2015.
- Sardiman. (2008). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Siagian, SP. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak J Payaman . (2011), *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Fakultas Ekonomi UI
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pernada Media Group
- Umar Husein. (2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Veithzal Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Umi Narimawati. (2007). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Agung Media
- Usmara. (2010). *Unggul Melalui Orientasi & Pelatihan Karyawan*. Santusta: Yogyakarta.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yuwono. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi