

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
PNS BADAN KEPEGAWAIAN PROVINSI SUMATERA  
UTARA MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : Rahmad Setyawan  
Npm : 1705160542  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sdm

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2023**



### PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 24 Mei 2023, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

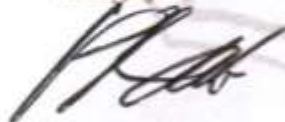
#### MEMUTUSKAN

Nama : RAHMAD SETYAWAN  
NPM : 1705160542  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PNS BADAN KEPEGAWAIAN PROVINSI SUMATERA UTARA MEDAN

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

#### Tim Penguji

Penguji I



LINZZY PRATAMI PUTERI, SE., M.M.

Penguji II



JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si.

#### Pembimbing



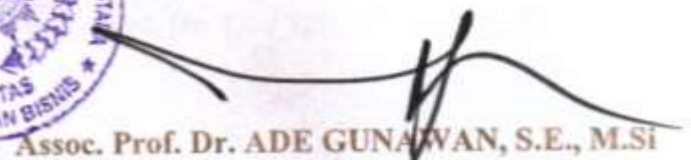
Dr. Ir. Hj. R. SABRINBA, M.Si.

Ketua

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si



Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

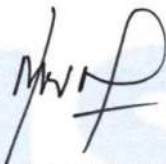
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : RAHMAD SETYAWAN  
N.P.M : 1705160542  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA PNS BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.

Medan, Mei 2023

Pembimbing Skripsi



Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



Assoc. Prof. Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Rahmad Setyawan  
NPM : 1705160542  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya manusia  
Dosen Pembimbing : Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si  
Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja PNS Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	- Agar mengikuti sistematika penulisan skripsi Umen → lihat pedoman	18/3-23	
Bab 2	- Pernyataan dan angket tidak sesuai indikator → agar diperbaiki - Perbaiki kuesioner angket		
Bab 3	- Perbaiki rumusan simpulan atas setiap data yg diperoleh - Hasil angket disajikan dan dirubah per variabel	13/4-23	
Bab 4	- Perbaiki hasil angket (70 jawaban) - Buat kesimpulan atas jawaban, parting dan indikator + variabel - Tambahkan paragraf tabel agar pembahasannya lebih jelas	9/5-23	
Bab 5	- Sudah diperbaiki sesuai salah	16/5-23	
Daftar Pustaka			
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Setuju maju sidang magister	16/5-23	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Medan, Maret 2023  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

Dr. Ir. Hj. R. SABRINA, M.Si

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Rahmad Setyawan  
NPM : 1705160542  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)  
Judul : Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja PNS  
Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Medan

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha 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 tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Juni 2023

Buat Pernyataan



Rahmad Setyawan

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( STUDI KASUS PNS BADAN KEPEGAWAIAN PROVINSI SUMATERA UTARA MEDAN)**

**RAHMAD SETYAWAN**  
Program Studi Manajemen  
[srahmad888@gmail.com](mailto:srahmad888@gmail.com)

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja PNS Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Medan. Responden pada penelitian ini yaitu pegawai dibidang Mutasi dan Promosi. Pengambilan data menggunakan sampel jenuh yang didistribusikan kepada 50 responden dengan kriteria jens kelamin laki-laki dan perempuan, usia 18-47 tahun, masa kerja 1- >8 tahun, pendidikan Senior High School – Bachelor Degree. Waktu penelitian selama dilakukan pada bulan Agustus-Mei 2022-2023. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Begitu juga dengan motivasi kerja yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa hubungan antara kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

### ***EFFECT OF WORK COMPETENCE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDY OF CIVIL SERVANTS AGENCY OF NORTH SUMATRA PROVINCE, MEDAN)***

**RAHMAD SETYAWAN**

Program Studi Manajemen

[srahmad888@gmail.com](mailto:srahmad888@gmail.com)

This study aims to determine the effect of competence and work motivation on the performance of civil servants at the Civil Service Agency of North Sumatra Province, Medan. Respondents in this study were employees in the field of Mutation and Promotion. Data collection used a saturated sample which was distributed to 50 respondents with the criteria of male and female sex, age 18-47 years, working period 1-> 8 years, education in Senior High School – Bachelor Degree. The time for the research was carried out in August-May 2022-2023. The hypothesis testing in this study used multiple linear regression analysis techniques. The results of this study indicate that competence has a positive influence on performance. Likewise with work motivation which has a positive influence on performance. This study also shows that the relationship between competence and work motivation has a simultaneous effect on employee performance.

*Keywords: Competence, Work Motivation, Employee Performance.*

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan KaruniaNya yang tiada tara kepada kita semua terutama kepada penulis, dan sholawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, Dengan pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja PNS Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Medan”**.

Penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan pemahaman, pengetahuan serta wawasan yang penulis miliki. Sehingga pada tugas akhir skripsi ini masih banyak kekurangan baik itu dalam penyajian materi maupun penggunaan bahasa. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan tugas akhir skripsi ini agar tidak terulang lagi dalam pembuatan tugas akhir skripsi berikutnya.

Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat Kedua orang tua saya yang sangat luar biasa dan istimewa Ayahanda M. Ali Suryadin S.E dan Ibunda Enita S.Keb, yang selalu memberi dukungan dan doa sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penulis juga mengucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang telah banyak membantu penulis baik dalam penulisan, bentuk dan isi skripsi yang bertujuan untuk kesempurnaan skripsi ini, diantaranya :



1. Bapak Dr. Agussani M.A.P selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang sudah memberikan kesempatan kepada saya untuk mengeyam pendidikan tinggi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri SE.,MM.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univbersitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen., SE., M.Si., selaku selaku Sekretaris Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Dr. Ir. Hj. R. Sabrina M.Si yang merupakan Dosen pembibing saya yang telah banyak memberikan bantuan nya terhadap penyusunan skripsi ini.
8. Kepala Dinas dan jajarannya beserta staff khusus sahabat saya Aulia Rahman yang sudah membantu saya dalam menyusun skripsi saya.
9. Buat teman saya stambuk 2017, khususnya keluarga kelas J Manaejemen pagi yang telah banyak memberikan doa dan dukungan dalam membuat skripsi saya ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi

penulis dan pembaca pada umumnya, serta pihak-pihak lain yang terkait dan dapat bermanfaat bagi penulis khususnya.

**Medan, September 2022**

**Penulis**

**Rahmad Setyawan**  
**1705160542**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRACT</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	8
1.3 Rumusan Masalah dan Batasan Masalah .....	8
1.4 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
2.1 Landasan Teori .....	12
2.1.1 Kinerja .....	12
2.1.1.1 Pengertian Kinerja .....	12
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	16
2.1.1.3 Indikator Kinerja .....	17
2.1.1.4 Manfaat Penilaian Kinerja .....	18
2.1.2 Kompetensi .....	20
2.1.2.1 Pengertian Kompetensi .....	20
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi .....	22
2.1.2.3 Indikator Kompetensi .....	24
2.1.2.4 Manfaat Kompetensi .....	26
2.1.3 Motivasi .....	27
2.1.3.1 Pengertian Motivasi .....	27
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	29
2.1.3.3 Indikator Motivasi .....	31
2.1.3.4 Tujuan Motivasi .....	32
2.2 Kerangka Konseptual .....	33
2.2.1 Pengaruh Kinerja Terhadap Kompetensi .....	33
2.2.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja .....	34
2.2.3 Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja .....	34
2.3 Hipotesis .....	36
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN</b> .....	<b>38</b>
3.1 Jenis Pendekatan Penelitian .....	38
3.2 Definisi Oprasional Variabel .....	39
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian .....	41
3.4 Teknik Pengumpulan Sample .....	42
3.5 Data Yang Diperlukan .....	43
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	43
3.7 Analisis Dan Teknik Analisis .....	44
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>51</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	51
4.1.1. Deskripsi Data Responden .....	51
4.1.2. Karakteristik Responden .....	51

4.1.2.1. Data jumlah kuisioner yang disebar.....	51
4.1.2.2. Deskripsi responden berdasarkan usia .....	52
4.1.2.3. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin .....	52
4.1.2.4. Deskripsi responden berdasarkan lama bekerja.....	53
4.1.2.5. Deskripsi responden berdasarkan jenjang Pendidikan.....	53
4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian .....	54
4.1.4. Hasil Uji Kualitas Data .....	67
4.1.4.1. Uji Validitas .....	67
4.1.4.2. Uji Validitas Kompetensi (K) .....	68
4.1.4.3. Uji Validitas Motivasi Kerja (MK) .....	68
4.1.4.4. Uji Validitas Kinerja (K) .....	69
4.1.4.5. Uji Reliabilitas .....	69
4.1.5. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	70
4.1.5.1. Uji Multikolinearitas .....	72
4.1.5.2. Uji Heteroskedastisitas.....	71
4.1.5.3. Uji Normalitas.....	72
4.1.6. Analisis Regresi Linear Berganda .....	73
4.1.7. Uji Hipotesis .....	75
4.1.7.1. Uji F .....	75
4.1.7.2. Uji T .....	76
4.1.8. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	78
<b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	<b>80</b>
5.1 Kesimpulan .....	80
5.2 Saran .....	81
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	82
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Kinerja .....	39
Tabel 3.2	Indikator Kompetensi .....	40
Tabel 3.3	Indikator Motivasi .....	41
Tabel 3.4	Rincian Waktu Penelitian .....	41
Tabel 3.5	Skala Pengukuran Likert .....	45
Tabel 4.1	Data Jumlah Kuisisioner .....	51
Tabel 4.2	Deskripsi Berdasarkan usia .....	52
Tabel 4.3	Deskripsi Jenis Kelamin .....	52
Tabel 4.4	Deskripsi Lama Kerja .....	53
Tabel 4.5	Deskripsi Jenjang pendidikan .....	53
Tabel 4.7	Hasil Uji Deskripsi Indikator Penelitia .....	55
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Kompetensi .....	68
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja .....	68
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Kinerja .....	69
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas .....	70
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinearitas .....	71
Tabel 4.13	Hasil Uji Analisis Regresi Linerar Berganda .....	74
Tabel 4.14	Hasil Uji F .....	75
Tabel 4.17	Hasil Uji t .....	77
Tabel 4.18	Hasil Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	79

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja .....	34
Gambar 2.2	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja .....	35
Gambar 2.4	Kerangka Konseptual .....	37
Gambar 4.1	Hasil Uji Heteroskedastitas .....	72
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas.....	73

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Fenomena sekarang ini banyak bermunculan bermacam masalah pemerintahan baik dalam skala kecil, menengah, maupun skala yang lebih besar. Fenomena ini mengindikasikan adanya perkembangan dalam bidang kepegawaian dipemerintahan. Perkembangan pemerintahan ini juga diharapkan juga diikuti dengan perkembangan sarana dan prasarana yang memadai serta manajemen sumber daya yang handal.

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam dunia organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam pencapaian tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan (Jufrizen, 2017).

Dalam sebuah organisasi kegiatan manajemen sangatlah penting. Manajemen adalah suatu cara yang harus dilakukan agar organisasi tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Tanpa adanya manajemen, semua kegiatan dan aktivitas kerja yang terjadi di dalamnya menjadi tidak teratur. Aktivitas organisasi pun tidak akan efektif dan efisien.

Akibatnya tujuan yang ingin dicapai dalam organisasi tersebut menjadi sulit terealisasi, Sumber daya manusia ialah modal paling besar pada organisasi seperti perusahaan (Kotler, 1997). Oleh sebab itu, banyak perusahaan serius mendirikan

dan mengembangkan SDM. Organisasi yang efektif akan dibantu oleh SDM berkualitas. Sebaliknya, organisasi yang gagal karena faktor kinerja sumber daya manusia. Dengandemikian, ada korelasi antara kinerja organisasi dengan kinerja individual atau sumber daya manusia, dimana kompetensi dan motivasi akan sangat berpengaruh kepada kinerja pegawai.

Kinerja merupakan hasil atau prestasi dari kemampuan yang dimiliki dan tujuan yang telah dicapai. Kinerja yang baik tentu sangat diharapkan pada setiap perusahaan. karena dapat memberikan nilai tambah kepada perusahaan itu sendiri. Menurut (Wibowo, 2014a), kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Setiap orang yang bekerja diharapkan mencapai kinerja yang tinggi, kinerja sebagai hasil dari kegiatan unsur-unsur kemampuan yang dapat diukur dan terstandardisasi.

Menurut (Moeheriono, 2014a) menyebutkan kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja birokrasi publik sangat dipengaruhi oleh budaya tingkatan kompetensi yang masih sangat kuat, yang cenderung mendorong pejabat birokrasi untuk lebih berorientasi pada kekuasaan dari pada pelayanan, menempatkan dirinya sebagai penguasa dan memperlakukan para pengguna jasa sebagai obyek pelayanan yang membutuhkan bantuannya. Disamping itu, rendahnya kinerja juga disebabkan oleh sistem pembagian kekuasaan yang cenderung memusat pada pimpinan. Struktur birokrasi yang hierarkis mendorong adanya pemusatan



kekuasaan dan wewenang pada atasan sehingga pejabat birokrasi yang langsung berhubungan dengan para pengguna jasa sering tidak memiliki wewenang yang memadai untuk merespons dinamika yang berkembang dalam penyelenggaraan pelayanan (Saragih & Simarmata, 2019).

Kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Kinerja mencerminkan keberhasilan yang diinginkan dan perilaku individu/pegawai dalam mencapai tujuan organisasi (Syaripuddin & Handayani, 2018).

Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi baik unsur pimpinan maupun pekerja. Menurut (Wibowo, 2014a) Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektifitas. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kompetensi dan motivasi.

Kinerja pegawai adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan instansi atau perusahaan (Wibowo, 2014). Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan instansi atau perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah alau tidak baik. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan instansi. Permintaan tenaga kerja dengan standar kompetensi tertentu semakin meningkat. Perubahan lingkungan bisnis yang terjadi ini mengarah pada pengakuan pentingnya sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan bersaing bagi organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai dan

memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan pemerintah Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi yang dipertimbangkan dalam instansi, akan semakin meningkatkan kinerja organisasi yang baik. Disamping kompetensi, motivasi juga diperoleh dalam mendorong kinerja.

Kompetensi merupakan jenis keahlian, pengetahuan, pendidikan dan kemampuan untuk menjalankan suatu kegiatan yang efektif (Simamora & Henry, 2004). Kesuksesan organisasi ditentukan oleh mutu SDM melalui kompetensinya, kompetensi akan mendorong seseorang untuk memiliki kinerja terbaik dalam organisasi. Kompetensi, pengetahuan dan kemampuan untuk menangani pekerjaan dapat berpengaruh terhadap target yang diharapkan oleh instansi salah satunya dapat dilihat dari pengetahuan atau keahlian pegawai terhadap pekerjaan tersebut dapat menguasai pekerjaan dengan baik atau tidak. Standar kompetensi yang diharapkan oleh instansi yaitu sesuai dengan jabatan atau tanggungjawab yang diberikan pada pegawai tersebut. Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja (Suryani, 2017).

Motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan pegawai dalam melakukan pekerjaan. Motivasi juga merupakan salah satu faktor penting dalam memberikan kontribusi terhadap usaha mendorong

seseorang untuk dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya (Saripuddin & Handayani, 2017).

Motivasi tinggi diperlukan untuk menghasilkan performa yang diinginkan dan akan membawa penghargaan atas hasil yang dicapai. Pekerja yang terdemotivasi cenderung melakukan usaha minimal yang secara keseluruhan dapat menurunkan produktivitas dan kualitas pekerjaan (Buckner-Hayden, 2014).

Motivasi memiliki bahasa latin *movere* artinya dorongan atau penggerak. Motivasi adalah bagaimana cara untuk memberikan dorongan kepada karyawannya, agar dapat bekerja secara maksimal (Juanita, 2021). Motivasi kerja merupakan rangsangan dan dorongan yang mengakibatkan seseorang memiliki semangat dalam melakukan pekerjaan. Dalam kata lain motivasi kerja sebagai faktor pendorong internal yang berasal dalam diri seseorang atau dapat dikatakan sebagai motif untuk dapat menimbulkan perilaku dan perbuatan yang akan dilakukan (Tanjung & Rosmaini, 2019).

Motivasi pegawai dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antara pesonal dan kesempatan untuk bekerja (Simamora & Henry, 2004). Berdasarkan definisi tersebut, simpulan bahwa motivasi ialah dukungan psikologis yang menyebabkan intensitas arah dan karakteristik seseorang individu dalam melaksanakan suatu untuk menggapai tujuannya.

Apabila pegawai mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerjanya. Meningkatnya kinerja pegawai akan meningkatkan pula kinerja instansi. Dengan demikian, meningkatnya

motivasi pegawai akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi. Badan kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara adalah unit pelaksana teknis di bidang kepegawaian di lingkungan Pemerintah Daerah Sumatera Utara yang bertanggung jawab kepada Gubernur Sumatera Utara melalui Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Dengan terbitnya Undang-Undang no.3 Tahun 2004 perubahan atas Undang-undang No.22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah, dalam arti daerah diberikan kewenangan mengurus dan mengatur semua urusan Pemerintah diluar menjadi urusan Pemerintah yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini. Dalam penjelasan Undang-Undang No.32 Tahun 2004, dijelaskan bahwa sejalan dengan kebijakan desentralisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan, maka ada sebagian kewenangan di Bidang Kepegawaian untuk diserahkan kepada daerah yang dikelola dalam sistem Kepegawaian Daerah.

Badan Kepegawaian Daerah adalah suatu sistem prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undang sekurang-kurangnya meliputi Perencanaan, Pengangkatan, Penempatan, Pendidikan dan Pelatihan, Penggajian, Pembinaan, Kedudukan hak, Tanggung jawab. Kewajiban dan Larangan sanksi, Penghargaan, Pemberitahuan dan Pensiun merupakan Sub sistem dari sistem Kepegawaian secara nasional. Dengan demikian Badan Kepegawaian Daerah merupakan suatu kesatuan jaringan birokrasi dalam kepegawaian nasional.

Berdasarkan hasil observasi awal ditemui bahwa jumlah PNS Badan kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara 115 orang dalam beberapa bidang serta termasuk pegawai magang lainnya. Kinerja yang dimiliki pegawai belum optimal dimana hasil penilaian kinerja pegawai tahunan umumnya, masih kategori

baik, belum mencapai target kerja yaitu sangat baik. Hal itu disebabkan karena sebagian pegawainya tidak memenuhi target atau jumlah output dari uraian jabatannya selama periode penilaian pertahun serta tidak mencapai target untuk mengerjakan tugas tambahan. Masih belum optimalnya kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara ini antara lain disebabkan Kompetensi dan Motivasi pegawai yang belum cukup tinggi.

Kompetensi sebagian pegawai BKD Provinsi Sumatera Utara belum cukup tinggi dapat dilihat dari kurangnya pengalaman kerja dan keterampilan pegawai baru, kurangnya penerapan budaya kerja oleh sebagian pegawai dan kurangnya motivasi kerja sebagian pegawai.

Motivasi kerja sebagian pegawai masih kurang tinggi, terlihat dari sebagian pegawai bekerja seadanya, kurang menunjukkan kreatifitas dan kurang tekun melaksanakan pekerjaan.

Dari penjelasan diatas saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja PNS Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Medan”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang yang dapat dikemukakan diidentifikasi masalah yang dihadapi perusahaan sebagai berikut :

1. Kinerja PNS Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara belum optimal dimana hasil penilaian kinerja pegawai rata-rata masih kategori baik, belum mencapai target yaitu kategori sangat baik.
2. Kompetensi PNS Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara terlihat dari

kurangnya pengalaman kerja dan keterampilan pegawai baru, kurangnya penerapan budaya kerja dan kurangnya motivasi sebagian pegawai.

3. Motivasi PNS Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara belum cukup tinggi dimana sebagian pegawai bekerja seadanya, kurang kreatif dan kurang tekun melaksanakan pekerjaan.\

### **1.3. Rumusan Masalah dan Batasan Penelitian**

#### **1.3.1. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PNS Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PNS Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara ?
3. Apakah kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PNS Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara ?

#### **1.3.2. Batasan Penelitian**

Batasan penelitian pada penulisan ini bertujuan untuk lebih menfokuskan kepada tujuan dari penelitian ini agar tidak berkembang kepada hal-hal yang relevan untuk itu peneliti akan membatasi masalah yang diteliti dan dibahas yaitu tentang pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai PNS Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara .

## **1.4 Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja PNS pada Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PNS Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PNS Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara.

### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

##### **a. Bagi Pembaca**

Sebagai referensi bagi para peneliti selanjutnya yang berkaitan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja. Dan memberikan pengetahuan dan informasi mengenai gambaran nyata tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

##### **b. Bagi peneliti yang akan datang**

Menambah pengalaman dan wawasan mengenai proses melakukan penelitian yang berguna bagi peneliti lain baik dalam hal kegiatan akademis

maupun non- akademis di masa yang akan datang. Selain itu dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat dijadikan acuan dan memberikan referensi untuk melakukan riset di masa yang akan datang tentang kompetensi terhadap kinerja pegawai.

## **2. Manfaat Praktis**

### **a. Bagi Penulis**

Sebagai landasan ilmu serta menjadikan pertimbangan untuk diterapkan dalam dunia pendidikan yang ada di Indonesia sebagai solusi terhadap permasalahan yang ada khususnya dalam bidang kinerja.

### **b. Bagi Instansi**

Secara langsung, hasil penelitian ini dapat memberikan saran atau masukan bagi PNS Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Medan untuk membangun keunggulan bersaing dengan memanfaatkan potensi yang belum tergali seperti membangun kepercayaan publik terhadap instansi melalui pengamatan kompeten dan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.





## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Kinerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja**

Pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Permasalahan kinerja selalu menjadi permasalahan klasik di tiap tiap perusahaan banyak perusahaan mencoba mencari dan meneliti tentang kinerja untuk memajukan perusahaannya (Sembiring et al., 2021).

Bagi pemerintahan, Kinerja merupakan salah satu tugas manajer yang penting dalam pemerintahan. Sifat maupun cara penilaian kinerja terhadap pegawai banyak tergantung pada bagaimana SDM dipandang dan diperlakukan didalam perusahaan tersebut. Kesiapan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Jufrizen, 2018).

Penilaian kinerja atau *performnce appraisal* adalah proses dengan nama kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu. Kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut (Kotler, 1997).

Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas, serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Shawan, 2015). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Bahri & Afandi, 2020).

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2014b).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, secara legal dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis & Jackson, 2011)

*Every organization will certainly expect good performance from every employee who works for the company and for the achievement of high*

*performance from each employee, something that supports the achievement of performance is needed, namely a high sense of commitment from each employee (Jufrizen et al., 2022).*

Didalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian, dan review atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia. Melalui monitoring, dilakukan pengukuran dan penilaian kinerja secara periodik untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja dilakukan prediksi apakah terjadi deviasi pelaksanaan terhadap rencana yang dapat mengganggu pencapaian tujuan. Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang (Hendra, 2020).

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja pegawai tidak hanya sekedar (Elizar et al., 2018).

Kinerja karyawan pada umumnya merupakan tolak ukur yang digunakan oleh perusahaan di dalam melakukan penilaian terhadap karyawannya. Karyawan yang memiliki kinerja sesuai dengan standar atau bahkan melebihinya dapat diberikan penghargaan atau sebaliknya, bagi yang belum dapat mencapai standar yang ditentukan dapat dikenakan konsekuensi (Widjaja, 2021)

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau

aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya (Faustyna, 2014).

Pengukuran kinerja dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat deviasi antara progres yang direncanakan dengan kenyataan. Apabila terdapat deviasi berupa progres yang lebih rendah daripada rencana, perlu dilakukan langkah-langkah untuk memacu kegiatan agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai. Evaluasi atas kinerja organisasi akan dipergunakan sebagai umpan balik atau *feedback* dalam proses manajemen kinerja. Di sisi lain, evaluasi dapat dipergunakan untuk melakukan perbaikan kinerja organisasi dimasa yang akan datang (Susanto, 2013).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini hanya dua faktor yang dikaji yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja. Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja diduga menjadi dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Sari et al., 2016).

Evaluasi kinerja juga dilakukan terhadap hasil kerja individu dan organisasi. Keberhasilan kinerja individu sangat berpengaruh terhadap hasil kerja organisasi. Di sisi lain, evaluasi kinerja individu dapat dipergunakan untuk menilai kemampuan pekerja, peringkat pekerja, penggajian, kompensasi, promosi, dan penentuan dalam jabatan. Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (D. A. A. P. Mangkunegara, 2016).

### **2.1.1.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi kinerja**

Menurut (Kasmir, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

#### a) Kemampuan dan Keahlian

Menipakan kemampuan atau skill yang dimiliki seorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya bagi pegawai yang tidak memiliki kemampuan dan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil kerja yang kurang baik, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja pegawai.

#### b) Pengetahuan

Maksudnya pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang pegawai yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan pegawai untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika pegawai tidak atau kurang memiliki mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor budaya, pelatihan dan motivasi kerja (Kasmir, 2016). Menurut (D. A. A. A. P. Mangkunegara, 2016), kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

faktor individu, faktor psikologi dan faktor organisasi.

Menurut (Wibowo, 2014a) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- 1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- 2) *Leadrrship factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.
- 3) *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- 4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

### **2.1.1.3. Indikator kinerja**

Menurut (Rifai & Rusdi, 2014) indikator dari keberhasilan kinerja dapat diukur berdasarkan 4 (empat) indikator sebagai berikut :

- 1) Kuantitas  
Kuantitas yaitu seberapa banyak target kerja logis yang ingin dicapai dibandingkan dengan kuantitas aktual.
- 2) Kualitas  
Kualitas yaitu seberapa baik hasil kerja yang ingin dicapaidibandingkan dengan kualitas realisasi.
- 3) Biaya  
Biaya yaitu seberapa besar biaya yang diperlukan hingga target kerjadapat

dicapai.

#### 4) Waktu

Waktu yaitu seberapa lama waktu yang diperlukan agar sasaran kerja dapat dicapai.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, kontribusi yang dapat diberikan karyawan terhadap organisasinya.

Menurut (A. A. A. P. Mangkunegara, 2007) Indikator kinerja yaitu :

- a) Kualitas kerja, mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.
- b) Kuantitas output, mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
- c) Dapat tidaknya diandalkan, mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.
- d) Sikap kooperatif, mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama di antara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

#### **2.1.1.4. Manfaat Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja pegawai tidak semata-mata hanya menilai pegawai saja,



banyak manfaat yang didapatkan dengan adanya penilaian kinerja pegawai salah

satunya sebagai bahan guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. (Fahmi, 2010) menyatakan bahwa bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja oleh manajemen diantaranya:

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui permotivasi karyawan secara maksimum.
- b. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer, dan pemberhentian,
- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- d. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- e. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Penilaian prestasi kerja adalah suatu cara dalam melakukan evaluasi terhadap prestasi kerja pegawai dengan serangkaian tolok ukur tertentu yang obyektif dan berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta dilakukan secara berkala (Tsauri, 2014).

Menurut (Sinambela & Poltak, 2013), menyatakan bahwa manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan prestasi kerja

Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan, memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan dan prestasinya.

b. Memberi kesempatan kerja yang adil

Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.

c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

d. Penyesuaian kompensasi

Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi dan sebagainya.

e. Keputusan promosi dan demosi

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.

f. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

g. Menilai proses rekrutmen dan seleksi

Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

## **2.1.2. Kompetensi**

### **2.1.2.1 Pengertian kompetensi**

Pengertian kompetensi yang dikemukakan oleh para ahli, kompetensi menurut (Wibowo, 2014) mengemukakan bahwa 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 itu tersebut.

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian (Muslimah, 2016).

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno, 2014).

Kompetensi adalah kemampuan berdasarkan pada perilaku kerja, keterampilan, serta pengetahuan yang didukung oleh kinerja dan penerapannya dalam pekerjaan pada tempat kerja dalam kaitannya menggunakan persyaratan pekerjaan yang ditetapkan (Sutrisno, 2016).

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 (Wibowo, 2014a). Secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

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 (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya (Rosmaini et al., 2019).

Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja (Wibowo, 2014a). Kinerja di pekerjaan dipengaruhi oleh:

- 1) Pengetahuan, kemampuan, dan sikap
- 2) Gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan, dan gaya kepemimpinan.

Kompetensi ini merupakan pemahaman terhadap visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan. Suatu kompetensi yang dihubungkan dengan strategi organisasi yang dapat diterapkan pada semua karyawan sebagai suatu keahlian unggulan suatu organisasi. Sementara itu, kompetensi manajerial menunjukkan kemampuan dalam menjalankan manajemen dan kompetensi fungsional merupakan kemampuan berdasar profesi di bidang teknis tertentu.

#### **2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi**

Menurut (Wibowo, 2014a) faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi antara lain :

- a. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.

- b. Keterampilan

Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

c. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

d. Karakteristik kepribadian

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.

e. Motivasi

Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

f. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi.

g. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

h. Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, sistem penghargaan,

praktik pengambilan keputusan, filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai, kebiasaan dan prosedur, komitmen pada pelatihan dan pengembangan pada pekerja, dan proses organisasi.

Menurut (Sutrisno, 2014a) bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Menurut (Wibowo, 2014b) pada penelitian terdahulu Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalahkeyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, budaya organisasi.

### **2.1.2.3. Indikator kompetensi**

Indikator dari kompetensi menurut (Parulian & Thoha, 2018) yaitu:

- a. Pengendalian Diri (*Self Control*)

Kemampuan untuk mengendalikan emosi diri agar terhindar dari berbuat sesuatu yang negatif saat situasi tidak sesuai harapan atau saat berada di bawah tekanan.

- b. Kepercayaan Diri (*Self Confidence*)

Tingkat kepercayaan yang dimilikinya dalam menyelesaikan karyawan.

c. Membangun Hubungan (*Relationship Building*)

Kemampuan bekerja untuk membangun atau memelihara keramahan. hubungan yang hangat atau komunikasi jaringan kerja dengan seseorang, atau mungkin suatu hari berguna dalam mencapai tujuan kerja.

Menurut (Wibowo, 2014a) Terdapat 5 (lima) indikator kompetensi antara lain sebagai berikut :

1) *Motives* (Motif)

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.

2) *Traits* (Sifat)

Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.

3) *Self Concept* (Konsep diri)

Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.

4) *Knowledge* (Pengetahuan)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.

5) *Skill* (Keterampilan)

Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Sedangkan dimensi dan indikator kompetensi menurut (Spencer & Spencer, 1993) yaitu:

1. Kompetensi intelektual: pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas, pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya, penyampaian gagasan pegawai.
2. Kompetensi emosional: pemahaman karyawan terhadap keterbatasan orang

lain, pengendalian emosi karyawan, kemampuan karyawan dalam memahami tanggung jawab pekerjaannya.

3. Kompetensi sosial: kemampuan karyawan dalam membangun jaringan kerja sama, kemampuan karyawan dalam mempengaruhi rekan kerja, kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan orang lain.

#### **2.1.2.4. Manfaat Kompetensi**

1. Menurut (Ilham Fahmi, 2016) manfaat kompetensi bagi karyawan :
  - a. Adanya Kesempatan bagi karyawan mendapatkan pendidikan dari pelatihan standar yang ada.
  - b. Memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pertumbuhan
  - c. Meningkatkan keterampilan dan marketability sebagai karyawan
  - d. Kejelasan relevansi pembelajaran sebelumnya
  - e. Pilihan perubahan karir
  - f. Penempatan sasaran sebagai sarana pengembangan karir
  - g. Penilaian kinerja yang lebih objektif
2. Manfaat Kompetensi bagi perusahaan/organisasi
  - a. Meningkatkan efektivitas rekrutmen dengan cara menyesuaikan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan yang dimiliki pencari kerja
  - b. Pendidikan dan pelatihan dapat di fokuskan pada kompetensi yang diinginkan perusahaan.
  - c. Penilaian terhadap hasil pendidikan dan pelatihan akan lebih handal dan konsisten
  - d. Pengambilan keputusan akan lebih percaya diri karena karyawan memiliki keterampilan.



- e. Mempermudah terjadinya perubahan melalui identifikasi kompetensi yang diperlukan untuk mengelola perusahaan (Ekapadma, 2015).

### **2.1.3 Motivasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi**

Dengan adanya motivasi kerja maka dapat dilihat pengaruhnya dari kinerja karyawan, dimana karyawan akan melakukan tindakan atas dasar keinginan untuk berprestasi dan memperoleh jabatan lebih tinggi di perusahaan. Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi (Widjaja, 2021)

Definisi motivasi secara sederhana adalah yang membuat orang mengerahkan upaya dan energi nyata dari apa yang mereka lakukan. Psikolog telah mengeksplorasi cara memotivasi karyawan sejak awal abad terakhir, dan banyak pengetahuan tentang motivasi manusia telah dikembangkan dan diterapkan secara luas (Jufrizen et al., 2020)

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi terciptanya tujuan perusahaan secara baik (Tanjung, 2015).

Motivasi kerja menjadi hal yang penting bagi setiap perusahaan, terutama manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif. Begitu pula motivasi dalam perusahaan

dalam rangka peningkatan produksi dan penekanan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan (Purwati & Muttaqiyathun, 2014).

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia (Jufrizen, 2018). Menurut (Bangun, 2018), motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (to behave) secara teratur.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2014a).

Motivasi biasa ditimbulkan oleh faktor internal atau eksternal. Faktor internal berasal dari kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri pribadi seseorang, sedangkan faktor eksternal menjelaskan kekuatan-kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi faktor intern yang dikendalikan oleh manajer. Dengan demikian tenaga kerja dapat dimotivasi melalui banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan kerja yang berarti (Susilo et al., 2023).

Menurut (Irham Fahmi, 2013) bahwa motivasi merupakan aktivitas perilaku dari seseorang dalam bekerja dalam rangka usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai suatu stimulasi keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang yang mana setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Luffi et al., 2021).

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Faktor motivasi adalah potensi akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimiliki seseorang. Menurut penelitian (Sembiring et al., 2021) motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Sutrisno, 2014b) faktor-faktor motivasi terdiri dari :

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup meliputi kebutuhan, antara lain : memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong orang untuk mau melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan meliputi, antara lain : penghargaan terhadap prestasi dan adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2) Faktor Ekstern

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong pra karyawann bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

fungsi supervisi dalam suatu perusahaan adalah memberikan pengarahan, membimbing karyawan, agar karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, jika yang bersangkutan merasa ada jaminan kerja yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f) Peraturan yang fleksibel

Suatu perusahaan sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini

Disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi karyawan.

Menurut (Gomes, 2013) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

1. Faktor Individual
2. Faktor organisasional

### **2.1.3.3 Indikator motivasi**

Menurut (Sutrisno, 2014b) Indikator-indikator motivasi antara lain adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian.

2. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan akan dirasakan mendesak setelah kebutuhan pertamaterpenuhi yaitu keselamatan dan keamann diri.

3. Kebutuhan hubungan sosial

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan oranglain.

4. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakatlingkungannya.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuskan/ luae biasa.

Menurut (Mathis & Jackson, 2014) Indikator motivasi yaitu :

1. *Quantity of output* (kuantitas keluaran) Standar keluaran (output) lebih banyak digunakan untuk menilai prestasi karyawan di bagian produksi atau teknis.
2. *Quality of output* (kualitas keluaran) Jika yang digunakan dalam mengukur

prestasi kerja karyawan itu.

3. *Timelines of output* (waktu keluaran) Ketepatan waktu yang digunakan dalam menghasilkan sebuah barang sering digunakan sebagai ukuran atau penilaian terhadap prestasi kerja.
4. *Presences at work* (tingkat kehadiran) Jika kehadiran karyawan di bawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.
5. *Efficiency of work completed* (efisiensi pekerjaan yang telah diselesaikan) Melakukan setiap kegiatan suatu organisasi dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin sesuai dengan standar yang ada.
6. *Effectiveness of work completed* (efektivitas pekerjaan yang telah diselesaikan) Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana.

#### **2.1.3.4. Tujuan Motivasi**

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut (Hasibuan, 2013) yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan prestasi kerja karyawan
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
4. Mempertahankan kestabilan perusahaan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

Dalam hal pemberian motivasi ini, pimpinan harus mampu melihat situasi

serta suasana kerja para karyawan pada saat bekerja, hal ini berguna untuk memberikan motivasi pada saat kapan para karyawan diberikan motivasi baik itu motivasi positif maupun motivasi negatif.

Tujuan motivasi menurut Hasibuan, (2011) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas –tugasnya.
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat bahan baku.

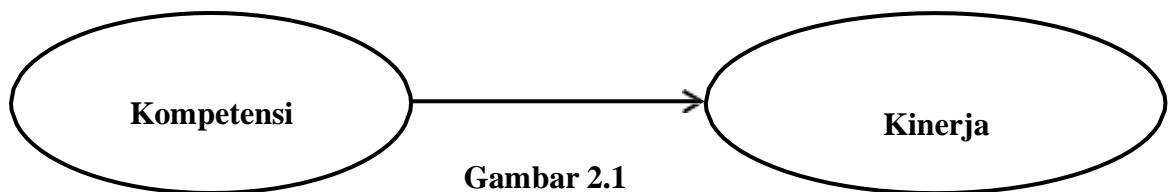
## **2.2 Kerangka Konseptual**

### **2.2.1. Pengaruh Kinerja Terhadap Kompetensi**

Menurut (Sutrisno, 2014a) Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Menurut (Wibowo, 2014a) Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau

perilaku ditempat kerja.

Dari kedua pendapat tersebut maka dapat ditarik kesimpulan, bahwa kompetensi merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kompetensi adalah landasan utama dalam sebuah peningkatan kinerja sehingga dapat membuat pegawai akan produktif dalam pekerjaannya. Untuk itu sangat diperlukan kompetensi bagi sumber daya manusia agar para pegawai bisa paham dan mengerti atas pekerjaan mereka, dan diyakini memiliki pengaruh terhadap instansi dalam bentuk non keuangan yaitu kinerja pegawai, sehingga apa yang menjadi tujuan instansi bisa dengan cepat terlaksana dan mencapai target yang diharapkan. Maka dari itu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai.



### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja**

#### **2.2.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Menurut (Wibowo, 2014a) Motivasi kerja dengan dasar teori yang mengacu pada pendapatnya yang berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior, dengan indikator motivasi kerja yang meliputi fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. (Hasibuan, 2014) Menyatakan motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan sumber daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif



berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Dari kedua penelitian tersebut dapat dirumuskan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai harus mendapatkan tanggapan dari pimpinan dengan memberikan pengakuan atas pekerjaan yang telah dilakukan sehingga pegawai tersebut merasa diperhatikan.



**Gambar 2.2**

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

#### **2.2.3. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja**

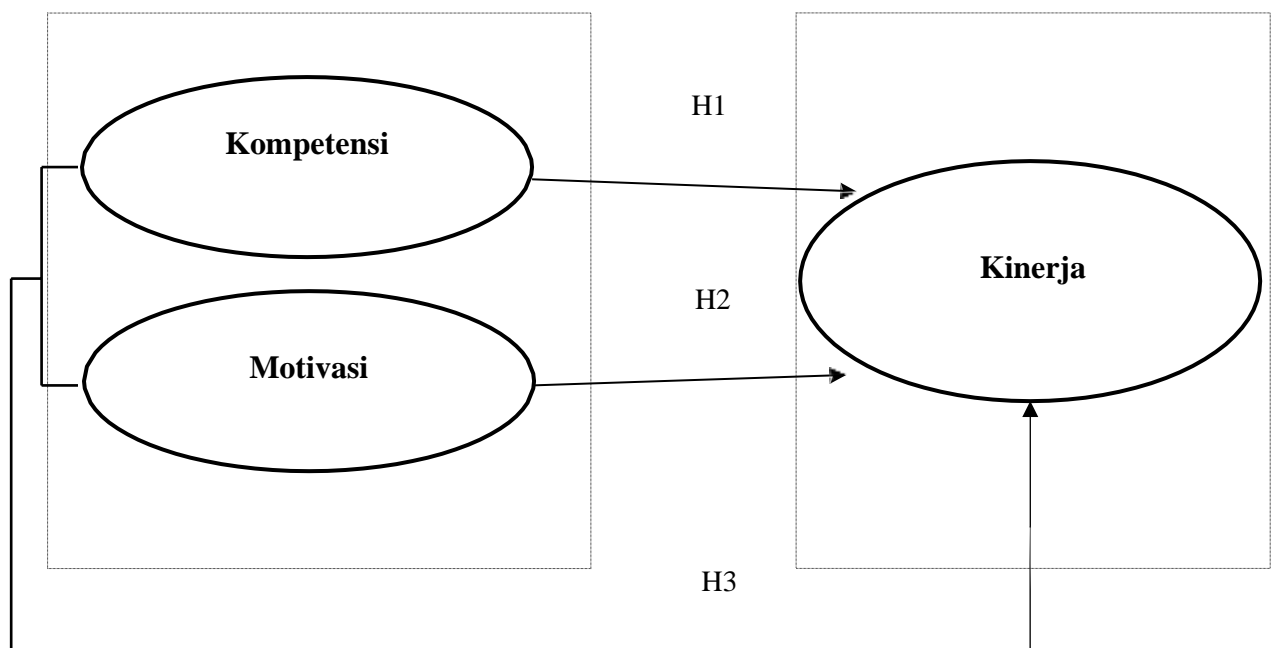
Kerangka konseptual dibuat untuk memberikan gambaran penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti mengenai variabel kompetensi, motivasi, dan kinerja. Mengacu pada pendapat (Sudarmanto, 2015) kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Menurut (Tanjung & Rosmaini, 2019) menyatakan bahwa beberapa aspek yang terkandung dalam kompetensi, yaitu pengetahuan, pemahaman, skill, nilai, sikap, dan ketertarikan.

Menurut (Hasibuan, 2014) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan. Menurut (Wibowo, 2014a) Motivasi kerja dengan dasar teori yang mengacu pada pendapatnya yang berpendapat bahwa

motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior, dengan indikator motivasi kerja yang meliputi fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Kinerja dengan dasar teori yang mengacu pada pendapatnya (Hariandja, 2013) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam suatu organisasi, dengan indikator kinerja yang mengacu pada pendapatnya (Ranupandojo et al., 2014) yang meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

Berdasarkan pendapat sebelumnya maka kerangka konseptual bahwa variabel kompetensi, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.3 Kerangka Konseptual**

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Adapun hipotesis penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pns Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Medan.
2. Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pns Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Medan.
3. Kompetensi Dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pns Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Medan.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Pendekatan Penelitian**

Menurut (Sugiyono, 2018b) berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian dibagi tiga yaitu penelitian deskriptif, komparatif, dan asosiatif. Eksplanasi artinya penjelasan, tingkat eksplanasi artinya tingkat atau kadar penjelasan.

##### **a. Penelitian Deskriptif**

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri, tanpa dibandingkan atau dihubungkan dengan variabel lain. Peneliti berusaha mendapatkan data apa adanya kemudian menggambarkan (mendeskripsikan) apa adanya. Penelitian Deskriptif dibagi menjadi dua yakni metode deskriptif kuantitatif dan metode deskriptif kualitatif.

##### **b. Penelitian Komparatif**

Penelitian komparatif adalah penelitian yang bersifat membandingkan dua variabel atau lebih, Kedua variabel bisa jadi tidak berhubungan atau mandiri. Tujuan penelitian ini antara lain untuk bisa menentukan mana yang lebih baik atau mana yang sebaiknya dipilih.

##### **c. Penelitian Asosiatif**

Penelitian asosiatif adalah penelitian yang berusaha mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Hubungannya bisa simetris, kausal, atau interaktif. Hubungan simetris adalah hubungan antara dua variabel yang bersifat sejajar, sama. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab-akibat.

Salah satu variabel (independen) mempengaruhi variabel yang lain (dependen). Hubungan interaktif adalah hubungan antara variabel yang saling mempengaruhi.

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif adalah penelitian yang berusaha mencari pengaruh antara satu variabel atau lebih terhadap variabel lain.

### 3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variabel-variabel yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### a. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan aspek paling utama dalam sebuah organisasi atau perusahaan dalam pencapaian tujuan visi dan misi perusahaan atau organisasi. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2014b)

**Tabel 3.1 Indikator Kinerja**

No.	Indikator
1	Kuantitas
2	Kualitas
3	Biaya
4	Waktu

Sumber : (Rifai & Rusdi, 2014)

### b. Kompetensi (X1)

Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. 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 (Wibowo, 2014a). Secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

**Tabel 3.2**  
**Indikator Kompetensi**

No.	Indikator
1	<i>Motivies</i> (Motif)
2	<i>Traits</i> (Sifat)
3	<i>Self Concept</i> (Konsep Diri)
4	<i>Knowladge</i> (Pengetahuan)
5	<i>Skill</i> (Keterampilan)

Sumber : (Wibowo, 2014a)

### c. Motivasi (X2)

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi terciptanya tujuan perusahaan secara baik (Tanjung, 2015).







populasi untuk dijadikan sampel penelitian yaitu sebanyak 50 orang.

### **3.5 Data Yang Diperlukan**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari :

#### **1. Data Primer**

Yaitu semua data yang dikumpulkan dan dioiah sendiri secara langsung oleh peneliti dari objek yang diteliti oleh perorangan maupun oleh suatu organisasi.

#### **2. Data Sekunder**

Yaitu data yang telah dioiah dan diperoleh dari buku-buku literaturelierature, majalah, jumal dan berbagai laporan yang dikeluarkan oleh instansi/perusahaan yang bersangkutan dan mempunyai hubungan yang erat dengan permasalahan skripsi ini dan tidak menyimpang dari maksud dan tujuan dari penulisan skripsi ini.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden. Dan data sekunder yang diperoleh dari rangkuman, pengalaman dan referensi lainnya.

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

Adapun cara-cara yang digunakan untuk pengumpulan data adalah sebagai berikut:

#### **1. Interview (Wawancara)**

Interview merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survei yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian.

## 2. Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.

## 3. Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti.

## 4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.

### **3.7 Analisis Dan Teknik Analisis**

#### **a. Analisis Data**

Menurut (Sugiyono, 2018) Analisis data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi 2, yaitu :

##### 1. Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar.

##### 2. Analisis Kuantitatif

Analisis yang yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data

berbentuk angka atau data kualitatif yang diangka kan.

Menurut (Sugiyono, 2018) berbagai skala yang dapat digunakan untuk penelitian, yaitu :

- b. Skala Likert*
- c. Skala Guttman*
- d. Rating Scale*
- e. Semantic Differential*

Keempat jenis skala tersebut bila digunakan dalam pengukuran, akan mendapatkan data interval atau rasio. Hal ini tergantung pada bidang yang akan diukur. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial.

Dengan skala *likert*, maka variabel yang variabel. Kemudian akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun itm-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban pada skala *likert* dapat berupa kata-kata antara lain :

**Tabel 3.5 Sekala Pengukuran Likert**

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Juliandi et al., 2013)

### 3.7.2 Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi karyawan terhadap kinerja adalah dengan analisis

regresi linier berganda untuk meyakinkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, selanjutnya uji hipotesis (uji f dan uji t) untuk mengetahui signifikansi dari variabel bebas terhadap variabel terikat serta membuat kesimpulan. Tekni analisis data dalam penelitian ini dibantu oleh *Statistical Program For Spesial Science (SPSS)*.

Menurut (Sugiyono, 2018), Instrumen Penelitian Harus Memenuhi Persyaratan Keabsahan (*Validity*) Dan Keterandalan (*Reliability*). Prinsip Keabsahan Dapat Dipenuhi Bila Instrument (Alat) Tersebut Mengukur Sesuatu Yang Harus Diukur. Prinsip Keandalan Dapat Dipenuhi Bila Instrument Tersebut Dapat Menghasilkan Data Yang Stabil Dan Konsisten Serta Tidak Berfluktuasi Dan Terkontaminasi (Bias) Oleh Waktu Dan Tempat.

#### **a) Uji Validitas**

Menurut (Sugiyono, 2018a) validitas adalah tingkat yang digunakan untuk menjawab pertanyaan instrumen apakah mampu mengukur apa yang hendak diukur atau dengan kata lain tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan alat bantu program statistik, dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai  $r$  hitung positif dan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel , maka butir pernyataan tersebut valid.
2. Jika nilai  $r$  hitung negatif dan  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel , maka butir pernyataan tersebut tidak valid.
3.  $R$  hitung dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Correlation*.

Untuk mengukur validitas instrumen Kompetensi dan Motivasi serta Kinerja dilakukan uji coba instrumen dengan menggunakan pegawai sebagai responden. Validitas instrumen kedua variabel dicari dengan menghitung data dengan rumus *Cronbach alpha* dalam program SPSS, Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2018a). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Penelitian ini menggunakan pengukuran dengan melihat output Pearson Correlation. Dengan kriteria jika nilai sig. (2-tailed) pada total skor konstruk  $< 0,05$  item pertanyaan/pernyataan dikatakan valid,

#### **b) Uji Reliabilitas**

Untuk pengujian reliabilitas 3 instrumen (Kompetensi dan Motivasi serta Kinerja) dilakukan dengan cara, langkah pertama setelah dilakukan uji coba dan ditemukan validitasnya, item-item yang valid dikumpulkan dan item yang tidak valid dibuang. Langkah kedua, item-item yang valid dipecah menjadi dua secara acak dilakukan penskoran tiap item masing-masing kelompok sehingga ditemukan skor total tiap belahan. Langkah ketiga, dilakukan korelasi antara jumlah skor belahan awal dan belahan akhir. Reliabilitas instrumen penelitian ke tiga variabel dicari dengan rumus *Cronbach alpha* dalam program SPSS. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6. Jika nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 maka butir-butir pertanyaan/ pernyataan pada masing-masing variabel penelitian tersebut dinyatakan reliabel. Pada penelitian ini pengujian reliabilitas

menggunakan nilai *Alpha Cronbach*. Hasil pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Alpha Cronbach* > 0.6.

### c) Regresi Linier Berganda

Menurut (Sugiyono, 2018a), analisis regresi berganda adalah hubungan secara linier antara dua lebih variabel independen ( $X_1, X_2$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua).

Metode ini berguna untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja pegawai di Bidang Mutasi dan Promosi Dinas Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara, digunakan metode analisis Regresi linear berganda. Adapun rumus persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana

$Y$  = Kinerja

$a$  = Nilai konstanta, perpotongan garis pada sumbu

$X_b$  = Koefisien regresi variabel  $X$

$X_1$  = Kompetensi

$X_2$  = Motivasi

$e$  = *Error/Residual*

#### d) Uji Hipotesis

##### 1. Pengujian hipotesis secara bersama (Uji F)

Pengujian hipotesis secara bersama merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan  $X_1$  dan  $X_2$  Secara bersama-sama mempengaruhi  $Y$  (Sugiyono, 2018).

##### a) Merumuskan Hipotesis

$H_0$  : Kompetensi dan motivasi pegawai secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pada Bidang Mutasi dan Promosi Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Medan.

$H_a$  : Kompetensi dan motivasi pegawai secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pada Bidang Mutasi dan Promosi Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Medan.

##### b) Menentukan Nilai F tabel.

Menentukan F tabel dengan tingkat keyakinan misal 95% dan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5% = 0,05 dan dengan dk pembilang =  $k$  dan dk penyebut =  $(n - k - 1)$ .

##### c) Menentukan nilai F hitung.

Nilai F hitung dengan menggunakan program SPSS 19.0.

##### d) Kesimpulan

$H_0$  ditolak apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $H_0$  diterima apabila  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ .

##### 2. Uji Hipotesis secara parsial/individual (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial/individual merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan hanya satu  $b$  ( $b_1$  atau  $b_2$ ) yang

mempengaruhi Y (Sugiyono, 2018).

a) Merumuskan Hipotesis

Ho: Kompetensi dan motivasi pegawai secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pada Bidang Mutasi dan Promosi Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Medan.

Ha: Kompetensi dan motivasi pegawai secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pada Bidang Mutasi dan Promosi Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Medan.

b) Menentukan bilai t tabel

Menentukan t tabel dengan tingkat keyakinan misal 95% dan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5% = 0,05 dan dengan  $dk = n - 2$ .

c) Menentukan nilai t hitung.

Nilai t hitung dengan menggunakan program SPSS 19.0.

d) Kesimpulan Ho ditolak apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau Ho diterima apabila  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ .



## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.1.1. Deskripsi Data Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Badan Badan PNS Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Medan. Oleh penulis, pegawai yang dijadikan responden yaitu pegawai di Bidang Mutasi dan Promosi. Berikut adalah deskripsi mengenai jumlah data responden dan identitas responden yang berdasarkan dari usia, jenis kelamin, masa kerja dan jenjang pendidikan,

##### 4.1.2. Karakteristik Responden

###### 4.1.2.1. Data jumlah kuisisioner yang disebar

Tabel 4.1 berikut ini menyajikan jumlah kuisisioner yang disebar kepada responden dalam penelitian ini.

**Tabel 4.1**  
**Data Jumlah Kuisisioner**

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Jumlah kuisisioner yang disebar	50	100%
2	Jumlah kuisisioner yang tidak kembali	0	0%
3	Jumlah kuisisioner yang tidak dapatdiolah	0	0%
4	Jumlah kuisisioner yang dapat diolah	50	100%

Sumber : Data primer yang diolah 2023

###### 4.1.2.2. Deskripsi responden berdasarkan usia

Tabel 4.2 menunjukkan data responden pada kuisisioner berdasarkan usia.

**Tabel 4.2 Deskripsi berdasarkan usia**

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
18 – 27 Tahun	27	54%
28 – 37 Tahun	18	36%
38 – 47 Tahun	5	10%
>48 Tahun	0	0%
Jumlah	50	100%

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2023*

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa untuk kategori usia responden terbanyak yaitu pada usia 18 – 27 tahun dengan 27 responden atau 54%, responden pada rentang usia 28 – 37 tahun sebanyak 18 responden atau 36%, responden pada rentang usia 38 – 47 tahun sebanyak 5 responden atau 10%, dan pada usia >48 tahun tidak ada responden atau 0%. Pegawai di dinas ini dimana perusia 18 – 27 tahun. Dengan lebih pekerjaan di instansi ini lebih baik karena pegawai masih mempunyai potensi tinggi untuk produktif dalam bekerja.

#### **4.1.2.3. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin**

Tabel 4.3 menunjukkan data responden berdasarkan jenis kelamin.

**Tabel 4.3 Deskripsi Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Laki-Laki	19	38%
Perempuan	31	62%
Jumlah	50	100%

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2023*

Dari data rseponden di atas, menunjukkan jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki terdapat 19 responden atau 38%, dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 31 responden atau 62%. Pegawai di dinas ini lebih banyak pegawai perempuan dibandingkan laki-laki. Dengan demikian dibidang pekerjaan di instansi dapat lebih teliti dan rapih yang tinggi terhadap suatu pekerjaan. Pelayanan terhadap perempuan.

#### 4.1.2.4. Deskripsi responden berdasarkan lama bekerja

Pada tabel 4.4 menyajikan data responden berdasarkan lama bekerja pegawai di instansi.

**Tabel 4.4 Deskripsi Lama Kerja**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
<3 Tahun	23	46%
3 – 5 Tahun	19	38%
5 – 8 Tahun	3	6%
>8 Tahun	5	10%
Jumlah	50	100%

Sumber : *Data Primer yang diolah, 2023*

Tabel 4.4 menyajikan bahwa mayoritas responden telah bekerja di instansi dalam jangka <3 tahun yaitu sebanyak 23 responden atau 46%, responden yang telah bekerja dalam jangka 3 – 5 tahun sebanyak 19 responden atau 38%, dalam rentang waktu 5 – 8 tahun sebanyak 3 responden atau 6%, dan responden yang bekerja dalam jangka >8 tahun sebanyak 5 responden atau 10%. Responden dengan masa kerja <3 tahun lebih banyak, Oleh karena itu diperlukan pembedaan relative pegawai muda instansi lebih memakai tenaga baru.

#### 4.1.2.5. Deskripsi responden berdasarkan jenjang pendidikan

Tabel 4.5 menunjukkan data responden berdasarkan jenjang pendidikan responden.

**Tabel 4.5  
Deskripsi Jenjang Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
SMA dan Sederajat	2	4%
Diploma	4	8%
S1	44	88%
S2	0	0%
Jumlah	50	100%

Sumber : *Data Primer yang diolah, 2023*

Data responden pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa jenjang pendidikan responden mayoritas terdapat di jenjang S1 yaitu sebanyak 44 responden atau 88%, jenjang SMA dan Sederajat sebanyak 2 responden atau 4%, jenjang Diploma sebanyak 4 responden atau 8%, dan tidak terdapat responden yang berpendidikan jenjang S2 atau 0%. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan yang tinggi akan menunjukkan adanya pengetahuan serta kompetensi yang dimiliki setiap individu di dalam suatu instansi yang akan mempengaruhi kinerja dari individu tersebut. Instansi merekrut pegawai dengan jenjang pendidikan terakhir S1, dengan anggapan bahwa pendidikan yang semakin tinggi menunjukkan adanya kompetensi dan pengetahuan yang semakin baik dari individu.

#### **4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian**

Analisis pada distribusi jawaban merupakan bagian dari analisis deskriptif dimana terdapat informasi dari data responden yang disajikan dalam bentuk tabel. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), *standar deviasi*, *varian*, maksimum, minimum, *sum*, dan *range* (Ghozali,2011).

##### **4.1.3.1. Hasil Uji Deskripsi Variabel Penelitian Setiap Indikator**

Variabel pada penelitian ini diukur dengan menggunakan 2 pertanyaan berdasarkan indikator setiap variable yang disebarkan ke 50 responden. Hasil tanggapan responden dijelaskan pada table 4.9 sebagai berikut

Tabel 4.7  
Hasil Uji Deskripsi Indikator Penelitian

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
MOTIF		1	2	3	4	5
1	Dalam melakukan pekerjaan saya mampu memilih metode kerja yang efektif dan efisien.		8,10%	25,12%	37,23%	29,55%
2	Saya telah menerapkan standart perilaku yang baik			26,13%	30,82%	43,05%
<b>SIFAT</b>						
3	Sifat pegawai yang dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku			41,55%	24,03%	34,42%
4	Selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan			16,02%	34,21%	49,77%
<b>KONSEP DIRI</b>						
5	Mendapatkan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan dalam bekerja.	0,24%	11,08%	20,01%	43,23%	25,68%
6	Memiliki minat yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan/kegiatan.			25,87%	23,12%	51,01%
<b>PENGETAHUAN</b>						
7	Dapat memahami dengan baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.	2,15%	1,21%	23,15%	31,00%	42,49%

8	Dengan pengetahuan yang saya miliki, dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik		3,11%	46,15%	22,02%	28,72%
<b>KETERAMPILAN</b>						
9	Dengan keterampilan yang dimiliki, pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerja			25,88%	40,01%	34,11%
10	Dengan keterampilan yang dimiliki, pegawai mampu mengerjakan tugas yang diberi instansi.		1,18%	57,87%	18,76%	22,19%

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut;

### **Variabel KOMPETENSI (X1) Berdasarkan Indikator**

#### **1. MOTIF**

- a) Jawaban responden tentang dalam melakukan pekerjaan saya mampu memilih metode kerja yang efektif dan efisien, responden yang menjawab sangat setuju 29,55% , Setuju sebesar 37,23 % dan Netral sebesar 25,12%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai mampu memilih metode kerja yang efektif dan efisien.
- b) Jawaban responden tentang Saya telah menerapkan standart perilaku yang baik, responden yang menjawab sangat setuju 43,05% , Setuju sebesar 30,82% dan kurang setegu sebesar 26,13%.

- c) Dari pernyataan diatas tersebut dapat dikatakan bahwa indikator motif kerja pegawai tergolong baik.

## 2. SIFAT

- a) Jawaban responden tentang Sifat pegawai yang dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku, responden yang menjawab Netral 41,55% , Setuju sebesar 24,03 % dan sangat setaju sebesar 34,42%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai menjawab Netral dalam mematuhi aturan dan norma yang berlaku.
- b) Jawaban responden tentang Selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, responden yang menjawab Netral 16,02% , Setuju sebesar 34,21 % dan sanget setaju sebesar 49,77%.
- c) Dari pernyataan diatas dapat dikatakan bahwa indikator Sifat kerja pegawai tergolong baik dalam melaksanakn pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

## 3. KONSEP DIRI

- a) Jawaban responden tentang Mendapatkan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan dalam bekerja, responden yang menjawab Netral 20,01% , Setuju 43,23 % dan sangat setaju sebesar 25,68%. Dalam pernyataan tersebut Sebagian besar pegawai mampu mendapatkan pembelajaran yang sesuai dalam bekerja
- b) Jawaban responden tentang Memiliki minat yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan/kegiatan, responden yang menjawab Netral 25,87% , Setuju sebesar 23,12 % dan sangat setaju sebesar 51,01%.

- c) Dari hal diatas dapat dikatakan bahwa indicator konsep diri tergolong baik untuk pegawai memiliki minat yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan.

#### 4. PENGETAHUAN

- a) Jawaban responden tentang Dapat memahami dengan baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien, responden yang menjawab Netral 23,15% , Setuju sebesar 31,00 % dan sangat setuju sebesar 42,49%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mampu memahami dengan baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif.
- b) Jawaban responden tentang Dengan pengetahuan yang saya miliki, dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, responden yang menjawab Netral 46,15% , Setujusebesar 22,02 % dan sangat setēju sebesar 28,72%.
- c) Dari hal tersebut dapat dikatakan bahwa Indikator Pengetahuan pegawai tergolongnetral dalam pernyataan tersebut.

#### 5. KETERAMPILAN

- a) Jawaban responden tentang Dengan keterampilan yang dimiliki pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerja, responden yang menjawab Netral 25,88% , Setuju sebesar 40,01 % dan sangat setuju sebesar 34,11%. Dalam pernyataan diatas menunjukkan bahwa mayoritas pegawai menyatakan setuju dengan keterampilan yang dimiliki pegawai, mampu bekerja sama dengan rekan kerja.
- b) Jawaban responden tentang Dengan keterampilan yang dimiliki, pegawai mampu mengerjakan tugas yang diberi instansi, responden yang menjawab



Netral 57,87% , Setuju sebesar 18,76 % dan sangat setuju sebesar 22,19%.

- c) Dari pernyataan diatas dapat dikatakan bahwa Indikator Keterampilan pegawai yang mampu mengerjakan tugas yang diberi instansi tergolong netral.

<b>MOTIVASI (X2)</b>						
<b>KEBUTUHAN FISILOGIS</b>						
11.	instansi memberikan jaminan sosial yang berguna untuk hidup pegawai	1,23%	2,07%	63,22%	18,23%	15,25%
12.	instansi memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku			26,14%	28,43%	45,43%
<b>KEBUTUHAN RASA AMAN</b>						
13	instansi menciptakan kondisi kerja yang aman.			23,03%	31,14%	45,83%
14	instansi memberikan jaminan keamanan berupa asuransi		8,23%	52,33%	21,10%	18,34%
<b>KEBUTUHAN HUBUNGAN SOSIAL</b>						
15	Instansi mengadakan acara yang disponsori oleh instansi			18,43%	48,00%	33,25%
16	Instansi Memberikan rekreasi kepada pegawai pada Setiap periode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang			18,22%	24,14%	57,52%

KEBUTUHAN PENGHARGAAN						
17	Instansi Menghormati pegawai dengan Memberikan penghargaan untuk Pegawai yang berprestasi			27,31%	32,22%	40,47%
18	Instansi Memberikan jaminan nama baik untuk pegawai			13,84%	42,12%	44,04%
KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI						
19	Kesempatan untuk melakukan kerja Kreatif Atau Mengembangkan gagasan original			22,36%	49,61%	28,03%
20	Perasaan pemenuhan diri (tercapainya apa-apa yang diharapkan) yang diperoleh dari pekerjaan (posisi) atau kedudukan sekarang.			30,51%	40,28%	29,21%

## **Variabel MOTIVASI (X2) Berdasarkan Indikator**

### **1. KEBUTUHAN FISIOLOGIS**

- a) Jawaban responden tentang instansi memberikan jaminan sosial yang berguna untuk hidup pegawai, responden yang menjawab Netral 63,22% Setuju sebesar 18,23 % dan sangat setuju sebesar 20,11%. Dari pernyataan diatas sebagian besar pegawai menjawab netral.
- b) Jawaban responden tentang instansi memberikan libur dan cuti sesuai dengan ketentuan yang berlaku, responden yang menjawab Netral 26,14% , Setuju sebesar 28,43 % dan sangat setuju sebesar 45,43%.
- c) Dari pernyataan tersebut hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai sangat setuju. Hal ini menunjukkan indikator kebutuhan fisiologis pegawai tergolong baik.

### **2. KEBUTUHAN RASA AMAN**

- a) Jawaban responden tentang instansi menciptakan kondisi kerja yang aman, responden yang menjawab Netral 23,03% , Setuju sebesar 31,14 % dan sangat setuju sebesar 45,83%. Dalam pernyataan tersebut pegawai mampu mendapatkan kondisi kerja yang aman terhadap instansi.
- b) Jawaban responden tentang Instansi memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja, responden yang menjawab Netral 52,33% , Setuju sebesar 21,10 % dan sangat setuju sebesar 18,43%.
- c) Dari hal diatas dapat dikatakan bahwa Indikator kebutuhan rasa aman pegawai tergolong baik.

### **3. KEBUTUHAN HUBUNGAN SOSIAL**

- a) Jawaban responden tentang Instansi mengadakan acara yang disponsori oleh instansi, responden yang menjawab Netral 18,43% , Setuju sebesar

48,00 % dan sangat setuju sebesar 33,25%. Hal ini menunjukkan sebagian besar pegawai setuju tentang instansi mengadakan acara yang disponsori oleh instansi.

- b) Jawaban responden tentang Instansi memberikan rekreasi kepada pegawai pada setiap episode tertentu agar timbul rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang, responden yang menjawab Netral 18,22%, Setuju sebesar 24,14 % dan sangat setēju sebesar 57,52%.
- c) Dari pernyataan diatas dapat dikatakan bahwa Indikator kebutuhan hubungan sosial pegawai tergolong baik yang diberikan oleh instansi.

#### 4. KEBUTUHAN PENGHARGAAN

- a) Jawaban responden tentang Instansi menghormati pegawai dengan memberikan penghargaan untuk pegawai yang berprestasi, responden yang menjawab Netral 27,31% , Setuju sebesar 32,22% dan sangat setēju sebesar 40,47%. Dalam pernyataan tersebut sebagian besar pegawai sangat setuju pada instansi yang menghormati pegawai dengan memberikan penghargaan kepada pegawai.
- b) Jawaban responden tentang Instansi memberikan jaminan nama baik untuk pegawai, responden yang menjawab Netral 13,84% , Setuju sebesar 42,12% dan sangat setēju sebesar 44,04%.c).Dari pernyataan diatas dapat dikatakan bahwa Indikator penghargaan pegawai tergolong baik dengan instansi yang memberikan jaminan namabaik untuk pegawai.

#### 5. KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI

- a) Jawaban responden tentang Kesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau mengembangkan gagasan original, responden yang menjawab Netral 22,36% , Setuju sebesar 49,61% dan sangat setēju sebesar 28,03%.

Dalam pernyataan tersebut sebagian besar pegawai mampu untuk melakukan kerja kreatif atau mengembangkan gagasan original.

- b) Jawaban responden tentang Perasaan pemenuhan diri (tercapainya apa-apa yang diharapkan) yang diperoleh dari pekerjaan (posisi) atau kedudukan sekarang, responden yang menjawab Netral 30,51% , Setuju sebesar 40,28% dan sangat setuju sebesar 29,21%.
- c) Dari hal diatas dapat dikatakan bahwa Indikator aktualisasi diri pegawai tergolong mampu mencapai apa yang diharapkan instansi.

<b>KINERJA (Y)</b>					
<b>KUANTITAS</b>					
21	Mampu mencapai target yang Ditetapkan Pimpinan		19,02%	55,47%	25,51%
22	Selalu menetapkan target dalam Bekerja	0,17%	11,68%	43,12%	45,03%
<b>KUALITAS</b>					
23	Selalu menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan saat Bekerja		40,79%	28,18%	31,03%
	Dapat				

24	Menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti			19,68%	43,11%	37,21%
<b>BIAYA</b>						
25	Mampu Meminimalkan kesalahan dalam Menyelesaikan pekerjaan.			41,76%	27,03%	31,21%
26	Tidak memaksakan pendapat dalam diskusi/rapat.			61,83%	22,06%	16,11%
<b>WAKTU</b>						
27	Mampu Mempercepat Menyelesaikan Pekerjaan sebelum batas waktu yang Ditentukan	1,25%	2,11%	34,12%	43,04%	19,48%
28	Tidak pernah menunda pekerjaan	0,23%	1,13%	49,50 %	23,02%	27,12%
	Rata-Rata	5,92%	80,1%	846,27%	823,33%	936,12%

## Variabel KINERJA (Y) Berdasarkan Indikator

### 1. KUANTITAS

- a) Jawaban responden tentang Mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan, responden yang menjawab Netral 19,02% , Setuju sebesar 55,47% dan sangat setuju sebesar 25,51%. Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan pegawai mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan.
- b) Jawaban responden tentang Selalu menetapkan target dalam bekerja responden yang menjawab Netral 11,68% , Setuju sebesar 43,12% dan sangat setuju sebesar 45,03%.
- c) Dari pernyataan diatas dapat dikatakan bahwa indikator kuantitas pegawai mampu menetapkan target dalam bekerja.

### 2. KUALITAS

- a) Jawaban responden tentang Selalu menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan saat bekerja, responden yang menjawab Netral 40,79% , Setuju sebesar 28,18% dan sangat setuju sebesar 31,03%. Dari pernyataan tersebut sebagian besar pegawai menjawab netral dalam menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan saat bekerja.
- b) Jawaban responden tentang Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti, responden yang menjawab Netral 19,68% , Setuju sebesar 43,11% dan sangat setuju sebesar 37,21%.
- c) Dari pernyataan diatas dapat dikatakan bahwa indikator kualitas tentang pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti tergolong baik.

### 3. BIAYA

- a) Jawaban responden tentang Mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, responden yang menjawab Netral 41,76%, Setuju sebesar 27,03% dan sangat setuju sebesar 31,21%. Dari hal tersebut sebagian besar pegawai menjawab netral tentang mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b) Jawaban responden tentang Tidak memaksakan pendapat dalam diskusi/rapat, responden yang menjawab Netral 61,83% , Setuju sebesar 22,06% dan sangat setuju sebesar 16,11%.
- c) Dari pernyataan diatas dapat dikatakan bahwa Indikator Biaya mayoritas pegawai tentang tidak memaksakan pendapat dalam rapat menjawab netral.

### 4. WAKTU

- a) Jawaban responden tentang Mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan, responden yang menjawab Netral 34,12% , Setuju sebesar 43,04% dan sangat setuju sebesar 19,48%. Dari pernyataan tersebut sebagian besar pegawai mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditentukan.
- b) Jawaban responden tentang Tidak pernah menunda pekerjaan, responden yang menjawab Netral 49,50% , Setuju sebesar 23,02% dan sangat setuju sebesar 27,12%.
- c) Dari pernyataan diatas menyatakan bahwa Indikator Waktu mayoritas pegawai tidak pernah menunda pekerjaan menjawab netral

Berdasarkan dari hasil analisis kuisis diatas dapat disimpulkan bahwa pada variable Kompetensi, motivasi kerja dan kinerja natoritas responden rata-rata menjawab



“sangat setuju” yaitu sebesar 93,61%. Adapun responden rata-rata menjawab “tidak setuju” dengan persentase sebesar 8,01% dan “netral” sebesar 84,63%. Pernyataan yang paling berpengaruh terdapat pada No. 7 dengan indikator pemahaman tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien yaitu sebesar 31% dan pernyataan kedua yang paling berpengaruh terdapat pada no. 8 dengan indikator dengan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dalam suatu instansi sebesar 22%. Hal ini menunjukkan bahwa kedua indikator tersebut berpengaruh terhadap indikator-indikator yang akan diteliti dalam kinerja pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan.

#### **4.1.1. Hasil Uji Kualitas Data**

##### **4.1.1.1. Uji Validitas**

Uji validitas memiliki tujuan untuk mengetahui suatu kuisioner valid atau tidak dalam penelitian. Dalam pengujian menggunakan pearson correlation yaitu menggunakan nilai signifikansi (P-Value) dengan nilai  $<0.05$  = valid sedangkan nilai  $>0,05$  = tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan nilai dari r-hitung dengan r-tabel. Dikatakan valid apabila nilai r-hitung positif dan r-hitung  $>$  r-tabel. Apabila sebaliknya, maka butir pertanyaan dalam penelitian dikatakan tidak valid. Dalam penelitian ini nilai r-tabel dari 50 responden sebesar 0,2732. Pada tabel berikut ini menunjukkan hasil dari uji validitas 3 variabel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu Kompetensi (K), Motivasi Kerja (MK), dan Kinerja (K). berikut adalah penyajian tabel hasil uji validitas dari ketiga variabel dalam penelitian ini:

#### 4.1.1.2. Uji Validitas Kompetensi (K)

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Kompetensi**

Hasil Uji Validitas Kompetensi			
No Buktir Pertanyaan	pearson cerealtion	Sig (2-Tailed)	Keteranga
x1p1	0,438	0	Valid
x1p2	0,573	0	Valid
x1p3	0,633	0	Valid
x1p4	0,466	0	Valid
x1p5	0,544	0	Valid
x1p6	0,579	0	Valid
x1p7	0,587	0	Valid

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2023*

Tabel 4.8 menjelaskan bahwa variabel kompetensi (X1) memiliki kriteria yang valid untuk semua butir pertanyaannya dengan nilai signifikasi lebih kecil dari 0.05 dan nilai r-hitung > r-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa tiap pernyataan pada variabel kompetensi layak dan dapat dijadikan acuan sebagai variabel dalam penelitian.

#### 4.1.1.3. Uji Validitas Motivasi Kerja (MK)

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja**

No, butir Pertanyaan	Pearson Corelation	Sig (2- Tailed	Keterangan
X2P1	0,628	0	Valid
X2P2	0,527	0	Valid
X2P3	0,613	0	Valid
X2P4	0,671	0	Valid
X2P5	0,391	0	Valid
X2P6	0,654	0	Valid
X2P7	0,554	0	Valid
X2P8	0,603	0	Valid
X2P9	0,639	0	Valid

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2023*

Tabel 4.9 menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki kriteria yang valid untuk semua butir pertanyaannya dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 dan nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel. Hal ini menunjukkan tiap pernyataan pada variabel motivasi kerja layak dan dapat dijadikan acuan sebagai variabel dalam penelitian.

#### 4.1.1.4. Uji Validitas Kinerja (K)

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja**

No, butir Pertanyaan	Pearson Corelation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
Y1	0,644	0	Valid
Y2	0,706	0	Valid
Y3	0,592	0	Valid
Y4	0,601	0	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Tabel 4.10 menjelaskan bahwa variabel kinerja (Y) memiliki kriteria yang valid untuk semua butir pertanyaannya dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 dan nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel. Hal ini menunjukkan tiap pernyataan pada variabel motivasi kerja layak dan dapat dijadikan acuan sebagai variabel dalam penelitian.

#### 4.1.1.5. Uji Reliabilitas

Dilakukan uji reliabilitas bertujuan dalam mengukur kuisisioner penelitian yang merupakan indikator dari variabel penelitian dan untuk menilai konsistensi dari instrument penelitian. Dapat dikatakan reliable apabila jawaban dari responden terhadap pernyataan dalam kuisisioner itu konsisten dari setiap pernyataan. Instrumen yang reliable jika nilai *Cronbach Alpha* yaitu bernilai diatas 0,60. Pada tabel 4.11 menunjukkan hasil analisis uji reliabilitas pada penelitian ini.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas**

Hasil Uji Reliabilitas		
Variabel	Cronbach"s Alpha	Keterangan
Kompetensi	0,582	Reliabel
Motivasi Kerja	0,772	Reliabel
Kinerja	0,783	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kompetensi dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,582, variabel motivasi kerja dengan nilai sebesar 0,772 dan variabel kinerja dengan nilai 0,783. Dimana ketiga variabel yang diteliti memiliki nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,60 maka seluruh pernyataan pada kuisisioner penelitian dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

#### **4.1.5 Hasil Uji Asumsi Klasik**

##### **4.1.5.1. Uji Multikolinearitas**

Pengujian multikolinearitas memiliki tujuan untuk melihat apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen dengan variabel dependen. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dengan nilai tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 10,00$  maka tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dan variabel dependen. Tabel 4.12 menunjukkan hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Variabel Kompetensi	.596	1.679
Motivasi Kerja	.596	1.679

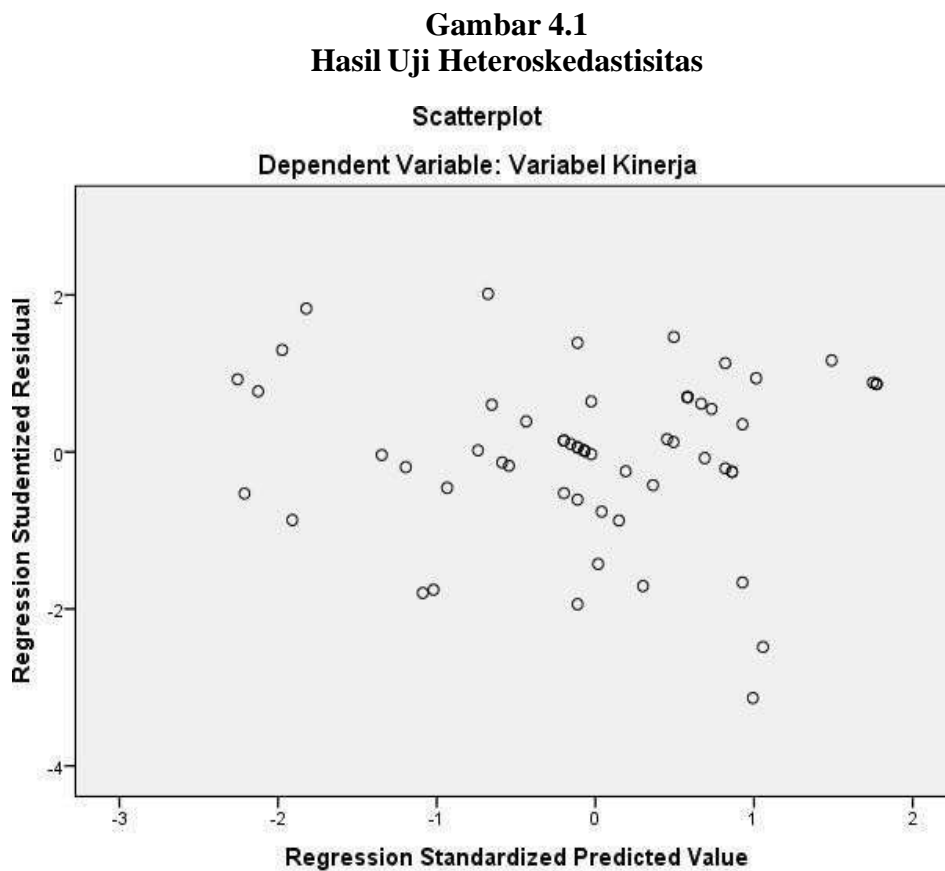
*Sumber : Data Primer yang diolah, 2023*

Nilai VIF harus lebih kecil < dari 10 dan Tolerance harus lebih besar > dari 0,1 , baru di katakan tidak terjadi gejala multikolinearitas Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai tolerance dari kedua variabel independen yaitu kompetensi dan motivasi kerja sebesar 0,596 dimana angka tersebut diatas 0,10. Kemudian untuk nilai VIF dari kedua variabel kompetensi dan motivasi kerja sebesar 1,679 yakni nilai tersebut dibawah 10,00. Jadi, dari besar angka tolerance dan VIF dari kedua variabel tersebut dapat disimpulkan dalam model persamaan regresi tidak terdapat permasalahan multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian.

#### **4.1.5.2. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model analisis regresi terjadi ketidaksamaan *variance* terhadap residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini dapat ditentukan dengan melihat grafik Scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Jika pada grafik tidak ada pola yang jelas, serat titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut adalah

gambar grafik *scatterplot* pada penelitian ini.



*Sumber : Data Primer yang diolah, 2023*

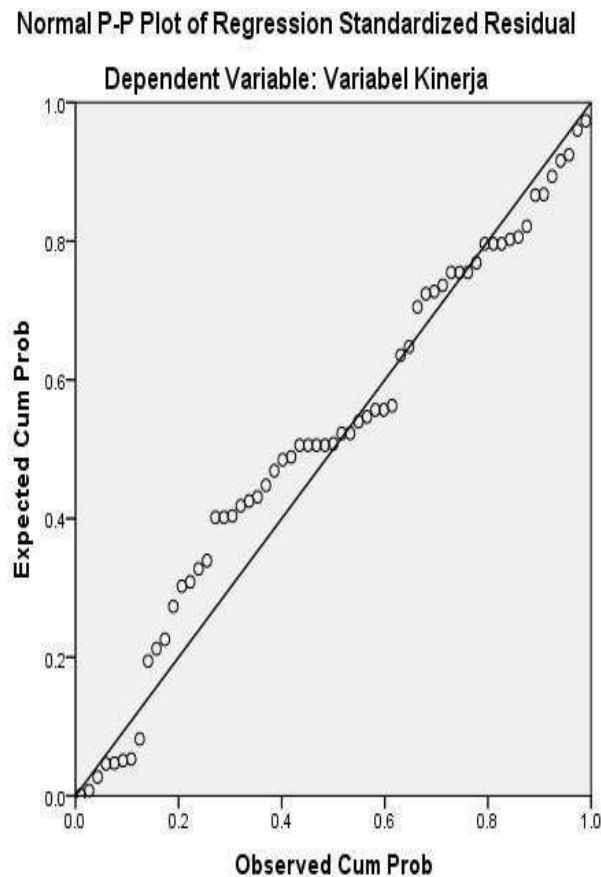
Berdasarkan pada gambar 4.1 grafik *scatterplot* menunjukkan tidak terdapat bentuk pola penyebaran yang jelas dan titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak terjadinya heteroskedastisitas pada penyebaran model regresi penelitian ini.

#### **4.1.5.3. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada sebuah model analisis regresi terdapat distribusi data yang normal atau tidak. Dasar dalam mengetahui keputusan normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada

sumbu diagonal dari grafik. Jika data nya menyebar disekitaran garis diagonal dengan mengikuti arah garis tersebut maka model regresi tersebut telah memenuhi asumsi normalitas, begitu pula sebaliknya. Suatu model regresi yang baik akan terdapat distribusi yang normal. Berikut ini adalah gambar grafik hasil uji normalitas P-Plot pada penelitian.

**Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas**



*Sumber : Data Primer yang diolah, 2023*

Berdasarkan gambar grafik P-Plot diatas dapat terlihat data (titik) menyebar pada area garis diagonal dan mengikuti garis diagonalnya. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah uji normalitas dan hasil uji model regresi tersebut layak karena telah memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.1.6. Analisis Regresi Linear Berganda.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) yaitu X1, X2, terhadap Kinerja Y. Dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah kinerja sedangkan variabel independen (Y) sedangkan variabel independen (X1, X2) yang digunakan adalah kompetensi dan motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear berganda dengan hasil sebagai berikut.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.907	1.974		2.485	.016
Variabel Kompetensi	-.065	.084	-.093	-.773	.443
Motivasi Kerja	.293	.046	.766	6.396	.000

a. Dependent Variable: Variabel Kinerja

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2023*

Berdasarkan tabel 4.13 maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 4.907 + -0,065X1 + 0.293 X2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

$\alpha$  = Konstanta

X1 = Kompetensi

X2 = Motivasi Kerja

e = Error

Nilai konstanta (a) menunjukkan bahwa nilai dari kinerja (Y), kompetensi



(X1), dan motivasi kerja (X2) dinyatakan konstan dengan nilai kinerja 4.907.

1. Nilai konstanta (a) menunjukkan besarnya nilai dari kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kompetensi dan motivasi kerja dianggap konstan, maka nilai kinerja sebesar 4.907.
2. Koefisien regresi variabel kompetensi (X1) sebesar -0.065 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi dan kinerja (Y), jika semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka kinerja pegawai dapat semakin meningkat
3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0.293 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan kinerja (Y), jika semakin baik motivasi kerja pada pegawai maka kinerjanya dapat semakin meningkat.
4. Nilai sig pada kedua variabel yaitu kompetensi (X1) sebesar 0.443 dan motivasi kerja (X2) sebesar 0.000 yang berarti signifikan karena angka tersebut berada dibawah 0,05.

#### 4.1.8. Uji Hipotesis

##### 4.1.8.1. Uji F

Pengujian yang dilakukan secara simultan dapat dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yang digunakan dalam model regresi mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yang dilakukan uji secara simultan. Berikut Tabel 4.14 yang menggambarkan hasil dari uji statistik F.

**Tabel 4.14 Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.587	2	67.794	29.563	.000 <sup>b</sup>
	Residual	133.003	58	2.293		

Total	268.590	60			
-------	---------	----	--	--	--

- a. Dependent Variable: Variabel Kinerja  
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Variabel Kompetensi  
*Sumber : Data Primer yang diolah, 2023*

Dari data diatas dengan pengolahan menggunakan SPSS dapat diketahui sebagai berikut;

$N$  (Jumlah Data ) = 50

$K$  (Jumlah Variabe ) = 3

$Df1 = n - k$  (  $n$  adalah jumlah data ,  $k$  adalah jumlah keseluruhan variabel  $x+y$ )  $F$  hitung = 29,563

$F$  table =  $n - k = 50 - 3 = 47 = 2,800$

Berdasarkan table 4.14 diketahui harga  $f$  hitung sebesar 29,563 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , dimana nilai  $f$  hitung  $29,563 > 2,800$  (  $df2 = 50 - 3 = 47$ ), hasil ini menunjukkan pengaruh antara variabel kompetensi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja.

Maka dapat diambil kesimpulan bahwa kedua variabel independen yaitu kompetensi dan motivasi kerja sangat memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kompetensi ( $X1$ ) dan motivasi kerja ( $X2$ ) terhadap variabel kinerja ( $Y$ ). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Ramadhan & Mukzam, 2017) dimana hasil uji  $F$  terdapat nilai signifikansi 0,000 yang artinya nilai tersebut  $< 0,05$ . Maka dapat dikatakan kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 4.1.8.2. Uji T

Analisis uji statistik T bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dan signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini variabel independen yaitu kompetensi ( $X1$ ) dan motivasi kerja

(X2) serta variabel dependen yaitu kinerja (Y). Berikut pada tabel 4.17 yang menunjukkan hasil dari uji statistik T pada penelitian.

**Tabel 4.15 Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	4.907	1.974		2.485	.016
Variabel Kompetensi Motivasi Kerja	-.065	.084	-.093	-.773	.043
	.293	.046	.766	6.396	.000

a. Dependent Variable: Variabel Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

### Hipotesis 1

H1: Terdapat pengaruh antara variabel kompetensi terhadap kinerja secara parsial.

Hasil dari uji hipotesis 1 dapat dilihat dari tabel 4.15, dimana variabel kompetensi memiliki t hitung sebesar  $-0,773$ . Harga t terhitung dibandingkan dengan t tabel jumlah  $n= 50$  berdasarkan tingkat kesalahan  $0,05$  dan  $dk = n-3$  diperoleh t tabel sebesar  $1,678$ . Dari hasil yang disajikan diketahui t hitung  $<$  t tabel ( $-0,773 < 1,678$ ) dan nilai tingkat signifikansi sebesar  $0,043$ . Hal ini mengindikasikan bahwa pada variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karena tingkat signifikansi yang dimiliki oleh variabel kompetensi lebih  $<$   $0,05$  dan t hitung lebih besar dari t tabel ( $-0,773 > 1,678$ ).

Hasil penelitian diatas sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ramadhan & Mukzam, 2017) yang menyatakan bahwa kompetensi menjadi salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Dengan nilai signfikansi  $<0,05$  yaitu kompetensi (X1) sebesar  $0,000$  yang

menunjukkan adanya pengaruh antara kompetensi dan kinerja. Begitu pula dengan penelitian (Safwan et al., 2014) menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki seorang pegawai apabila semakin baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

## **Hipotesis 2**

H2: Terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja secara parsial

Hasil dari uji hipotesis 2 dapat dilihat dari tabel 4.15, dimana variabel kompetensi memiliki  $t$  hitung sebesar 6,396. Harga  $t$  terhitung dibandingkan dengan  $t$  tabel jumlah  $n = 50$  berdasarkan tingkat kesalahan 0,05 dan  $dk = n - 3$  diperoleh  $t$  tabel sebesar 1,678. Dari hasil yang disajikan diketahui  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $6,396 > 1,678$ ) dan nilai tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa pada variabel motivasi kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karena tingkat signifikansi yang dimiliki oleh variabel motivasi kerja  $< 0,05$  dan  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $6,396 > 1,678$ ).

Hasil penelitian diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sutedjo & Mangkunegara, 2013) dimana pada hasil pengujian variabel motivasi kerja nilai  $t$  hitung sebesar 4,569 dengan signifikansi  $< 0,05$  yaitu 0,000. Hal tersebut menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat (Mangkunegara & Prabu, 2013) yang menyatakan bahwa motivasi itu terbentuk dari attitude atau sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan.

### **4.1.9. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Nilai  $R^2$  yang kecil mempunyai arti yaitu kemampuan dari variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang dapat mendekati satu berarti bahwa seluruh variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variabel dependen. Berikut adalah hasil uji  $R^2$  pada penelitian ini.

**Tabel 4.16**

**Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	.711 <sup>a</sup>	.505	.488	1.514

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Variabel Kompetensi

b. Dependent Variable: Variabel Kinerja

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2023*

Pada tabel 4.16 menggambarkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.488 atau sebesar 48,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi dan motivasi kerja. Selanjutnya, nilai sisa sebesar 48,8% (100% - 48,8%) yaitu menjelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada penulis dengan judul Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja PNS Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Medan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel kompetensi mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja, hal ini ditunjukkan dari hasil uji t dimana t hitung lebih besar dari t tabel ( $-0,0773 < 1,678$ ) dan nilai signifikan sebesar  $0,043 < 0,05$  artinya menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki seorang pegawai dengan kinerja kurang baik maka, kompetensi yang didapat seorang pegawai itu sendiri tidak dapat meningkatkan kinerjanya dan sebaliknya bahwa kompetensi yang dimiliki seorang pegawai dengan kinerja yang baik maka dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel motivasi kerja terhadap kinerja secara parsial, menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel motivasi kerja  $0,000 < 0,05$  dan t hitung lebih besar dari t tabel ( $6,396 > 1,678$ ). Artinya menunjukkan bahwa motivasi yang dibentuk perusahaan untuk pegawai dengan sikap dan attitude yang baik maka pegawai bisa menjalankan kinerja perusahaan dengan motivasi kerja yang baik

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, makasaran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

### 1. Bagi Akademisi

Diharapkan bagi penelitian selanjutnya dapat menggunakan penelitian ini sebagai bahan referensi dan gambaran untuk melakukan penelitian dengan menggunakan objek dan jenis Instansi/perusahaan yang berbeda, metode atau model penelitian yang berbeda, dimensi dan indikator yang berbeda agar dapat dibandingkan dan dibedakan. Selain itu, jumlah sampel dan populasi yang lebih besar dari penelitian ini agar membantu menghasilkan penelitian yang lebih baik.

### 2. Bagi PNS Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Medan.

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan PNS Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Medan dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan terkait pada kinerja pegawai. Misalnya:

- a. Sebaiknya kantor Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Medan. Harus menyesuaikan beban kerja berlebihan yang diterima pegawai dengan kemampuan dari masing-masing pegawai guna meningkatkan kinerja dari Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Medan.
- b. Sebaiknya kantor Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Medan. Memperhatikan lingkungan kinerja , agar selalu kondusif dan membuat pegawai nyaman dan tenang dalam bekerja, tentunya akan menjadi penunjang bagi kinerja pegawai pada saat ditempat kerja.



### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Adapun yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini hanya dari variabel Kompetensi dan Motivasi, sedangkan masih banyak faktor yang lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai
2. Dikarenakan keterbatasan jumlah sampel hanya 50 responden yang diikuti sertakan dalam penelitian ini, meskipun faktanya kantor Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara masih banyak pegawainya.
3. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data kuesioner, karena yang dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pertanyaan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Bahri, S., & Afandi, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Buckner, H. & Gia, F. I. (2014). Reduce Turnover, Increase Productivity, And Maximize New Employee Success. In *Journal of Management Value and Ethics*, 4(4), 116-123
- Ekapadma, I. (2015). *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 224–234.
- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kedua)*. Andi.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.

- Hariandja, M. T. E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Dan Peningkatan Produktifitas Pegawai*. PT. Grasindo.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2018). Disiplin Dan Motivasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 2(1), 420–429.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.
- Juanita, J., & Kartika, N. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Manajemehn*, 9(2), 876–885.
- Jufrizen, J., Rizki, B. O., & Arif, M. (2022). Mediation Role of Work Motivation: Organizational Commitment and Work Involvement on Employee Performance. *(IJBE) International Journal of Business Economics*, 4(1), 18–33.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career

Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.

Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif: Untuk Ilmu-ilmu Bisnis*. UMSU Perss.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Rajawali Pers.

Kotler, P., & Armstrong, G. (2017). *Principle of Marketing* (15th editi). Pearson Pretice Hall.

Lesmana, M. T. (2019). The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees. *Proceedings of the Conference on Internationaln Issues in Business and Economics Research (CIIBER 2019)*, 122–127.

Lijan Poltak Sinambela. (2012). *Kinerja Pegawai* (pertama). Graha Ilmu.

Luffi, M., Agrasadya, A., & Apriansyah, M. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Gas Security Service Jakarta (Studi Kasus Pada Karyawan Security Proyek Pt Hm Sampoerna Tbk Di Jakarta). *Jurnal Arastirma*, 1(1), 93–105.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remadja Rosdakarya.

Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 296–308.

Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.

Martoyo, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Thomson Learning.

Moeheriono. (2015). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia.

Parulian, H., & Thoha, N. (2018). Kompetensi Plus, Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis. *Gramedia Pustaka Utama*.

- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Purwati, S., & Muttaqiyathun, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Anindya Mitra Internasional Yogyakarta. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 1(1), 70–82.
- Ramadhan, D., & Mukzam, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 50 No. 3*.
- Ranupandojo, Heidjrachman, & Husnan, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Rifai, F., & Rusdi, A. (2014). *Pengantar Manajemen*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019b). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Safwan, Nadirsyah, & Abdullah, S. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. Volume 3, No. 1*.
- Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. (2019). Kepemimpinan, Kepuasan kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 12–17.
- Sari, I, R., & Hadijah, S, H. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 1–8.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Rina Handayani

Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Feb Ekonomi Manajemen Umsu*, 2(1), 420–429.

Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 130–143.

Shahwan, T. M. (2015). The Effects Of Corporate Governance On Financial Performance And Financial Distress: Evidence From Egypt. *Jurnal Corporate Governance*, 2(1), 1–14.

Simamora, H. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.

Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. STIE YKPN.

Siswadi, Y. (2013). Pengaruh Kompetensi Dosen Dan Motivasi Berprestasi Mahasiswa Terhadap Minat Belajar Mahasiswa. *Jurnal Manajemen Tolls* 2, 3(2), 26–31.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. Wiley.

Sudarmanto. (2015). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Dan Pengukuran Dan Implementasi Dalam Organisasi)*. PT. Madubau.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis (Edisi 15)*. Alfabeta.

Suryani, I., & Laksemini, R. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia*. Nilacakra.

Susanto, A. S. (2013). Membuat Segmentasi Berdasarkan Life Style (Gaya Hidup). *Jurnal Jibeka*, 7(3), 1–9.

Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Erlangga.

Tanjung, H., & Rosmaini, R. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.

Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27-36.

Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.

Tsauri, S. (2014). *Manajemen Kinerja Terhadap Penilaian Kinerja : Performance Management STAIN*. Rafika Adiatma.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). PT. Raja Grafindo Persada. Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya: Studi Kasus di PT X. *Jurnal Perspektif*, 19(1), 32–40