

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA PNS DPRD  
PROVINSI SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

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



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : Noer Alamsyah  
Npm : 1705160266  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen SDM

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



UMSU

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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN 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 : NOER ALAMSYAH  
NPM : 1705160266  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PNS DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA

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

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

Penguji II

EFRI KURNIA, SE., M.Si.

Pembimbing

DODY SALDEN CHANDRA, SE., M.M.

Panitia Ujian

Ketua

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



Sekretaris

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



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : NOER ALAMSYAH,  
N.P.M : 1705160266  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SDM  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PNS DPRD  
PROVINSI SUMATERA UTARA.

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2023

Pembimbing Skripsi

DODY SALDEN CHANDRA, SE., M.M.

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 : Noer Alamsyah  
NPM : 1705160266  
Dosen Pembimbing : Dody Salden Chandra, SE., M.M.  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja PNS DPRD Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	Judul Tabel ada yg kosong dan font tabel dirubah jadi ukuran 12		
Bab 5	Kesimpulan variabel secara keseluruhan diperbaiki		
Daftar Pustaka	Mendeley dirapikan dan perbanyak jurnal dosen		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc sidang meja hijau		

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si.)

Medan, Maret 2023  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

(Dody Salden Chandra, SE., M.M.)

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Noer Alamsyah  
NPM : 1705160266  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)  
Judul : Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja PNS  
DPRD Provinsi Sumatera Utara

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  
Pembuat Pernyataan



Noer Alamsyah

NB :

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

## ***ABSTRACT***

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

**NOER ALAMSYAH**

Program Studi Manajemen

**noeralamsyah301501@gmail.com**

Civil Servants of North Sumatra Province have a goal to determine the effect of competence and work motivation on the performance of Civil Servants in North Sumatra Province of Medan. Respondents in this study were civil servants. Data collection used a questionnaire sample which was distributed to 50 respondents with criteria for male and female gender, age 18-47 years, working period 1-> 8 years, high school education - bachelor degree. The time of the research was carried out in August-February 2021.

This research uses a sociative and quantitative type. This study used a quociner data collection technique in the form of statements with a sample of 50 people. Data analysis technique using multiple linear regression testing, classical assumption test, hypothesis test. This shows that competence has a negative and significant effect on employee performance, and motivational variables have a positive and significant effect on employee performance.

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

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KOMPETENSI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ( STUDI KASUS PNS DPRD PROVINSI SUMATERA UTARA PROVINSI SUMATERA UTARA MEDAN)**

**NOER ALAMSYAH**

Program Studi Manajemen

**noeralamsyah301501@gmail.com**

Pegawai Negeri Sipil Provinsi Sumatera Utara memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Sumatera Utara Medan. Responden pada penelitian ini yaitu pegawai Negeri Sipil. Pengambilan data menggunakan sampel Kuesioner yang didistribusikan kepada 50 responden dengan kriteria jenis kelamin laki-laki dan perempuan, usia 18-47 tahun, masa kerja 1- >8 tahun, pendidikan SMA – S1, Waktu penelitian selama dilakukan pada bulan Agustus-Februari 2021.

Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif dan kualitatif. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuosiner yang berupa pernyataan dengan sampel 50 orang. Teknik analisis data menggunakan pengujian regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variable motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Kompetensi, dan Motivasi, Kinerja Pegawai.

## 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 DPRD Provinsi Sumatera Utara”**.

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 Kedua orang tua saya yang sangat luar biasa dan teristimewa Ayahanda Irwansyah dan Ibunda Srilagiyanti, yang selalu memberi dukungan dan doa sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penulis juga mengucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak diantaranya :

1. Bapak Prof Dr. Agussani M.A.P selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang sudah memberikan kesempatan kepada saya untuk mengambil 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 Assoc Prof . Dr. Ade Gunawan SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc Prof Dr. Hasrudy Tanjung SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 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 Assoc Prof Dr. Jufrizen., SE., M.Si., selaku selaku Sekretaris Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dody Salden Chandra S.E M.M yang merupakan Dosen pembimbing saya yang telah banyak memberikan bantuannya terhadap penyusunan skripsi ini.
8. 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, April 2023**  
**Penulis**

**Noer Alamsyah**  
**1705160266**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	6
1.3 Rumusan Masalah .....	6
1.4 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1 Landasan Teori .....	9
2.1.1 Kompetensi .....	9
2.1.1.1 Pengertian Kompetensi .....	9
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi .....	10
2.1.1.3 Indikator Kompetensi .....	11
2.1.1.4. Manfaat Kompetensi .....	13
2.1.2 Motivasi .....	14
2.1.2.1 Pengertian Motivasi .....	14
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	16
2.1.2.3 Indikator Motivasi .....	18
2.1.2.4 Tujuan Motivasi .....	19
2.1.3 Kinerja .....	20
2.1.3.1 Pengertian Kinerja .....	20
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	22
2.1.3.3 Indikator Kinerja .....	24
2.1.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja.....	25
2.2 Kerangka Berfikir Konseptual .....	26
2.3 Hipotesis .....	29
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>	<b>30</b>
3.1 Jenis Pendekatan Penelitian .....	31
3.2 Definisi Oprasional Variabel .....	31
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian .....	32
3.4 Teknik Pengumpulan Sampel .....	34
3.5 Data Yang Diperlukan .....	35
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	36
3.7 Analisis Dan Teknik Analisis .....	37
<b>BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>44</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	44
4.1.1 Sejarah Singkat PNS Badan Kepegawaian Provsu .....	45
4.1.2 Visi, Misi, Tujuan PNS Badan Kepegawaian Provsu .....	46
4.2. Hasil Penelitian Dan Pembahasan .....	47
4.2.1 Deskripsi data responden .....	48
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	53
4.2.3 Hasil Uji Kualitas Data .....	65
4.2.4 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	69
4.2.5 Analisi Regresi Linear Berganda .....	73

4.2.6. Uji Hipotesis.....	74
4.2.7. Uji Koefisien Determinasi.....	78
<b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	<b>79</b>
5.1. Kesimpulan .....	79
5.2. Saran.....	80
5.3. Keterbatasan Penelitian .....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>82</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja.....	27
Gambar 2.2	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja .....	27
Gambar 2.4	Kerangka Konseptual .....	28
Gambar 4.1	Hasil Uji Heteroskedastitas .....	71
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas.....	73

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Kinerja .....	31
Tabel 3.2	Indikator Kompetensi .....	32
Tabel 3.3	Indikator Motivasi .....	32
Tabel 3.4	Rincian Waktu Penelitian .....	33
Tabel 3.5	Skala Pengukuran Likert .....	38
Tabel 4.1	Data Jumlah Kuisioner .....	47
Tabel 4.2	Deskripsi Berdasarkan usia.....	47
Tabel 4.3	Deskripsi Jenis Kelamin .....	48
Tabel 4.4	Deskripsi Lama Kerja.....	49
Tabel 4.5	Deskripsi Jenjang pendidikan.....	49
Tabel 4.6	Deskripsi Besaran Gaji .....	50
Tabel 4.7	Deskripsi Assesment Pegawai.....	51
Tabel 4.8	Deskripsi Diskusi Dengan Atasan .....	52
Tabel 4.9	Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompetensi X1 .....	53
Tabel 4.10	Distribusi Jawaban Responden Variabel Moivasi X2.....	58
Tabel 4.11	Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Y .....	61
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas Kompetensi.....	66
Tabel 4.13	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja .....	67
Tabel 4.14	Hasil Uji Validitas Kinerja .....	68
Tabel 4.15	Hasil Uji Reliabilitas .....	69
Tabel 4.16	Hasil Uji Multikolinearitas .....	70
Tabel 4.17	Hasil Uji Analisi Regrasi Linear Berganda.....	73
Tabel 4.18	Hasil Uji T .....	75
Tabel 4.19	Hasil Uji F .....	77
Tabel 4.20	Hasil Koefisien Determinasi (R2) .....	78

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

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

Dalam Pemerintahan daerah dimasa sekarang dihadapkan pada kompetisi organisai kegiatan manajemen yang sangatlah penting. Manajemen suatu cara yang harus dilakukan agar organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang diharapkan pegawai. Dalam melakukan kegiatan dan aktivitas kerja yang terjadi di dalam organisasi manajemen menjadi tidak teratur , akibatnya tujuan yang ingin dicapai dalam organisasi tersebut menjadi sulit tercapai.

Pemerintah sebagai salah satu yang mengolah sumber daya manusia secara umum berdasarkan Undang-Undang ketenagakerjaan. Sumber daya manusia sebagai kunci pokok akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan instansi pemerintah. Tuntutan instansi pemerintah untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan dinamika daerah yang selalu berubah.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategi instansi pemerintah. Penilaian kinerja pegawai sebagai dasar pertimbangan dalam kebijakan perencanaan kuantitas dan kualitas SDM pegawai, serta kegiatan perancangan pekerjaan pegawai dalam organisai. Sebagai dasar pertimbangan serta keterampilan pegawai yang berkaitan dengan karier, berbasis prestasi kerja seperti kenaikan pangkat, kenaikan gaji atau kompensasi dan lain lain. Sebagai dasar peningkatan kenerja pegawai dan kewajiban pegawai

mematuhi peraturan perundang-undangan.

Kompetensi sebagai karakteristik dasar bagi seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja dalam pekerjaannya. Kompetensi merupakan kegiatan kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Dalam manajemen, kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. Penilaian kinerja didasarkan pada pengertian skill, pengetahuan dengan mengevaluasi kompetensi-kompetensi yang dimiliki seseorang. Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menilai kerja seseorang, penilaian indikator kinerja di instansi pemerintah pada umumnya meliputi empat kelompok, yaitu hasil kerja yang berhubungan dengan kemampuan pegawai, pelayanan dan peningkatan pegawai. Kompetensi memiliki arti kemampuan yang didasari oleh pengetahuan dan keterampilan yang didukung dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaan serta sikap kerja di tempat kerja yang sesuai dengan standar kerja yang diterapkan oleh perusahaan (Kurniawan, 2020).

Propinsi Sumatera Utara pertama kalinya dibentuk pada tanggal 15 April 1948 berdasarkan Undang – Undang No. 10 Tahun 1948, daerah ini meliputi Keresidenan Aceh, Sumatera Timur dan Tapanuli Utara. Pembentukan Propinsi Sumatera Utara di atas berdasarkan surat Keputusan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Tingkat I Sumatera Utara No. 19 Tahun 1973 tertanggal 13 Agustus yang ditetapkan sebagai Hari Jadi Propinsi Sumatera Utara.

Sekretariat DPRD Provsu dibentuk dengan pembentukan Perda No 17 Tahun 2020 mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut;

1. Sekretariat DPRD merupakan unsur pelayanan administrasi dan pemberian

dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD.

2. Sekretariat DPRD mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, pemberian dukungan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, serta penyediaan dan pengoordinasian staf ahli DPRD, yang dipimpin oleh seorang Sekretaris DPRD yang dalam melaksanakan tugasnya secara teknis operasional berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada pimpinan DPRD dan secara administratif berkedudukan dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.
3. Sekretariat DPRD menyelenggarakan fungsi:
  - a. pengumpulan dan koordinasi penyusunan program kerja dan anggaran DPRD.
  - b. penyusunan dokumen perencanaan Renstra, Renja, Perjanjian Kinerja, RKA, RKT, DPA, dan Anggaran Kas Sekretariat DPRD
  - c. penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD
  - d. penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD
  - e. fasilitasi pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD
  - f. penyediaan dan pengoordinasian tenaga ahli DPRD
4. Sekretaris DPRD mempunyai uraian tugas :
  - a. membangun, membina dan mengembangkan koordinasi, kerjasama dan kemitraan dengan pimpinan DPRD
  - b. membangun, membina dan mengembangkan koordinasi, kerjasama dan komunikasi positif dengan pihak terkait berkenaan dengan pemberian

dukungan terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD

c. mengembangkan harmonisasi dan sinkronisasi antara Pemerintah Daerah dan DPRD

d. memimpin dan mengoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat DPRD

e. mengoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi bagia

f. melaksanakan koordinasi, kerja sama dan kemitraan dengan Perangkat Daerah dan/atau Instansi terkait, dalam rangka memperlancar dan meningkatkan kinerja dan pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat DPRD;

Berdasarkan hasil observasi awal ditemui bahwa kinerja PNS DPRD Provinsi Sumatera Utara belum optimal. Dimana kinerja yang dimiliki pegawai (SKP) rata-rata pertahun masih di kategorikan baik (nilai 82,4), belum cukup baik karena belum mencapai target yaitu kategori sangat baik. Dimana penilaian SKP yang rata-ratanya 91-100 kategori sangat baik, 76-90 kategori baik, 75-61 kategori cukup, 60-51 kurang dan 50 kategori kurang baik.

Apabila dikaji lebih mendalam pegawai yang belum memiliki kompetensi yang cukup, dapat dilihat kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggungjawabnya, masih rendahnya kepemimpinan dan tanggung jawab kemasyarakatan yang dimiliki para pegawai sehingga dibutuhkan motivasi dari pimpinan, dan sumber daya yang tersedia belum memadai sehingga membawa dampak kepada tingkat kualitas kinerja, kurangnya komitmen pegawai terhadap penyelesaian suatu pekerjaan sehingga hasil dari pekerjaan tersebut kurang baik

dan evaluasi kinerja pegawai yang memberikan perhatian sering pada setiap kemajuan yang dicapai oleh setiap pegawai belum berjalan secara intensif.

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

## **1.2. Identifikasi Masalah**

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

1. Adanya Kinerja PNS DPRD Provinsi Sumatera Utara belum mampu optimal dimana pelayanan terhadap klien kurang baik atau menurun. Penurunan ini disebabkan oleh motivasi pegawai kurang memadai.
2. Adanya Kompetensi PNS DPRD Provinsi Sumatera Utara kurang memadai dengan perkembangan pengetahuan dan teknologi saat ini karena hampir tidak adanya pelatihan Pegawai.
3. Adanya Motivasi PNS DPRD Provinsi Sumatera Utara menurun karena tidak adanya semangat kerja dan tidak adanya peningkatan kompensasi disaat kebutuhan harga pokok meningkat.

## **1.3. Rumusan Masalah**

### **1.3.1. Rumusan Masalah**

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

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pada PNS DPRD Provinsi Sumatera Utara ?

2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada PNS DPRD Provinsi Sumatera Utara ?
3. Apakah kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada PNS DPRD 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 pada PNS DPRD Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pada PNS DPRD Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pada PNS DPRD 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 Perusahaan

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

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

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

##### **2.1.1. Kompetensi**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kompetensi**

Kompetensi pegawai yaitu suatu hal untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan pegawai yang didasari pengetahuan serta keterampilan yang didukung sikap kerja yang baik dalam melakukan pekerjaan. Keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan pegawai ditunjukkan oleh kemampuan pegawai dengan konsisten yang akan memberikan tingkat kinerja tinggi dalam suatu pekerjaan.

Menurut Moeheriono (2014;5), kompetensi merupakan hubungan kausal bahwa kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang, maksudnya jika mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan mempunyai kinerja tinggi pula.

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

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

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas maka kesimpulan bahwa kompetensi merupakan kemampuan sikap, pengetahuan, atau keahlian yang dimiliki oleh setiap individu sehingga apa yang menjadi tujuannya dapat dijalankan sesuai dengan apa yang dimilikina atau yang dicapai.

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

Menurut (Wibowo, 2010;339) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa factor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang, antara lain:

##### 1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri sendiri ataupun orang lain tentunya akan sangat mempengaruhi prilaku dari setiap individu. Apabila orang mempercayai bahwa seseorang itu tidak memiliki kreatifitas dan inovatif.

##### 2. Keterampilan

Keterampilan menjadi peran peran penting dalam berbagai kompetensi yang ada, salah satunya seperti public speaking, hal ini menjadi suatu keterampilan yang dapat dipelajari bagi seseorang yang ingin terbiasa dalam keterampilan.

##### 3. Pengalaman

Kompetensi diperlukan dari pengalaman dalam mengorganisasi orang lain, penyelesaian masalah menerepkan komunikasi yang baik terhadap seseorang atau dalam kelompok organisasi.

##### 4. Karakteristik kepribadian

Dalam kepribadian terdapat salah satu factor yang manusiawi yaitu sulit berubah bagi seseorang, namun kepribadian yang ada pada seseorang ini bukan tidak bisa berubah melainkan dapat didorong untuk menjadi kepribadian yang lebih baik dari sebelumnya.

5. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi, takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi faktor motivasi dan inisiatif.

6. Kemampuan intelektual

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

7. 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.

### **2.1.1.3. 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 dimitikinya 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, 2014) 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 Menurut (Nitisemito & Alex, 2014), ukuran-ukuran kompetensi sumber daya manusia yaitu sebagai berikut :

1. Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat, serta sikap individu dan kelompok terhadap lingkungan kerja mereka dan terhadap kesediaan bekerja sama dengan orang lain secara menyeluruh sesuai dengan kemauan mereka yang lebih baik.

2. Pengembangan, dalam hal ini senantiasa belajar untuk mengembangkan kemampuan kerja pegawai, karena dengan adanya sikap demikian pegawai dapat menunjukkan serta meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.
3. Tingkat pendidikan, dimana ini merupakan hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan profesionalisme pegawai.
4. Produktivitas kerja, merupakan hasil usaha dari para pegawai guna mencapai tujuan instansi tersebut.

#### **2.1.1.4. Manfaat Kompetensi**

Menurut (Fahmi, 2016) ada berbagai manfaat dalam kompetensi untuk dapat meningkatkan produktifitas perusahaan yaitu ada dua manfaatnya bagi karyawan juga bagi perusahaan yaitu sebagai berikut :

1. 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 kometensi yang diperlukan dalam pekerjaan yang dimiliki pencarian 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).

## **2.1.2. Motivasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi**

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 adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tertentu. Elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga dan menunjukkan intensitas yang bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo,2011;379), Robert Kreitner dan Angelo Kinicki 9dalam Wibowo, 2011;391) membahas bahwa motivasi dapat diperoleh melalui;

1. Needs (Kebutuhan)

Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan fisiologis atau psikologis yang menimbulkan perilaku. Teori kebutuhan Mc Clelland menunjukkan adanya tiga kebutuhan yaitu , kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan.

2. Job Design (Desain Pekerjaan)

Desain pekerjaan adalah mengubah konten atau proses spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Metode yang digunakan yaitu job enlargement yang berkaitan dengan variasi dalam pekerjaan mengkombinasi tugas terspesialisasi dengan tingkat kesulitan berimbang.

3. Satisfaction (kepuasan)

Respon yang bersifat mempengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

4. Equity (keadilan)

Keadilan adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengerjakan kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial, atau hubungan memberi dan menerima.

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

### 2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor motivasi adalah potensi akan mempengaruhi kinerja pegawai yang dimiliki seseorang. Menurut penelitian (Sembiring et al., 2021) motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Sutrisno, 2014) 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 pegawai 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 karyawn bekerja dengan baik.

### c) Supervisi yang baik dalam suatu pemerintah adalah memberikan pengarahan, membimbing pegawai, agar pegawai 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 pemerintah, 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 pegawai.

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

- 1) Faktor Individual
- 2) Faktor organisasional

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).

#### **2.1.2.3. Indikator Motivasi**

Menurut (Sutrisno, 2014) 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 pertama terpenuhi yaitu keselamatan dan keamann diri.
3. Kebutuhan hubungan sosial kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain.
4. Kebutuhan penghargaan kebutuhan ini merupakan kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari pegawai.
5. Kebutuhan aktualisasi diri

6. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/ luar 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 pegawai 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.

#### **2.1.2.4. Tujuan Motivasi**

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

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- b. Meningkatkan prestasi kerja pegawai
- c. Meningkatkan kedisiplinan pegawai
- d. Mempertahankan kestabilan pemerintah
- e. Mengefektifkan pengadaan pegawai
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

Dalam hal pemberian motivasi ini, pimpinan harus mampu melihat situasi serta suasana kerja para pegawai pada saat bekerja, hal ini berguna untuk memberikan motivasi pada saat kapan para pegawai diberikan motivasi baik itu motivasi positif maupun motivasi negatif.

### **2.1.3 Kinerja**

#### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja menurut Achmad Amins (2012;47) diartikan sebagai ekspresi potensi berupa perilaku atau cara seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan suatu kegiatan atau tugas sehingga menghasilkan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan yang diberikan kepada pegawai.

Kinerja merupakan suatu perilaku nyata yang akan menghasilkan kinerjanya sesuai kemampuan yang dimiliki. Kemampuan kinerja seseorang untuk menunjukkan prestasi kerjanya dengan cara menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tanggung jawabnya (Fatmawati et al., 2020).

Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan. Kinerja organisasi juga

ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut (Januari et al., 2015).

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 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)

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 karyawan pada umumnya merupakan tolak ukur yang digunakan oleh perusahaan di dalam melakukan penilaian terhadap pegawainya. Pegawai 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)

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).

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. A. P. Mangkunegara, 2016).

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

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

a) Kemampuan dan Keahlian

Menyiapkan 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. P. Mangkunegara, 2016), kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu: faktor individu, faktor psikologi dan faktor organisasi.

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

*Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.

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

### 2.1.3.3 Indikator Kinerja

Menurut (Kasmir, 2016) indikator dari keberhasilan kinerja dapat diukur berdasarkan 4 (empat) indikator sebagai berikut:

a. Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan di mana suatu proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati kesempurnaan.

b. Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang.

c. Jangka Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

d. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

e. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan menentukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.

f. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama, kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

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

Menurut (Sugiono, 2018) Indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

#### **2.1.3.4 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. (Ilham Fahmi, 2016) menyatakan bahwa bagi pihak manajemen

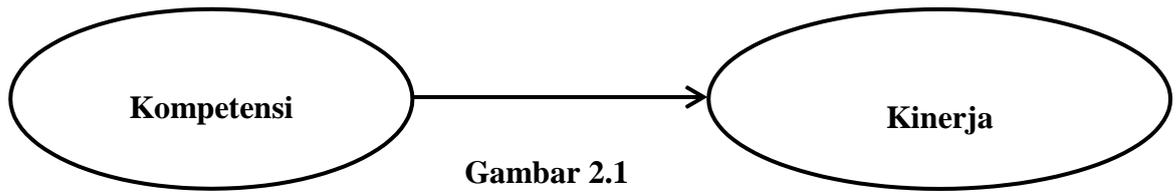
perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja oleh manajemen diantaranya:

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

## **2.1 Kerangka Konseptual**

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

Kompetensi menurut Spencer yaitu sebagai karakteristik yang mendasar seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaan atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kasual atau sebagai akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan (Moehariono 2014;5). Dalam penelitian (Danang Ramadhan, Djudi Mukzam 2017) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank BNI Brawijaya Malang. Kompetensi yang dimiliki seorang pegawai akan mempengaruhi kinerja dari pegawai itu sendiri, selain itu pada penelitian yang dilakukan (Sujiati 2017 ) menunjukkan hasil yang serupa yaitu kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

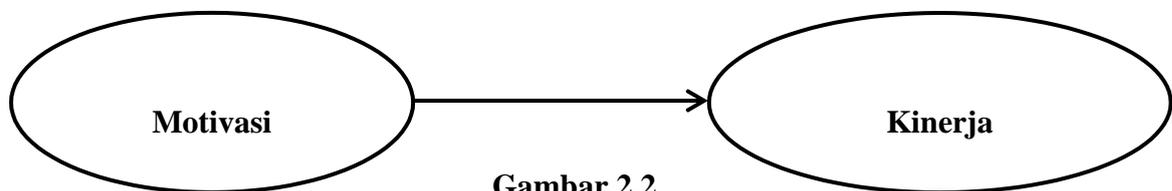


**Gambar 2.1**

**Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja**

**2.2.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Motivasi kerja menurut Rizwan (2010;116) yang mengutip pendapat Loeke dan Lathan bahwa keefektifitasan motivasi kerja berpengaruh terhadap factor internal dan eksternal yang membuat pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja. Hasil penelitian diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adji Sigit (2013) dimana pada hasil pengujian bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



**Gambar 2.2**

**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

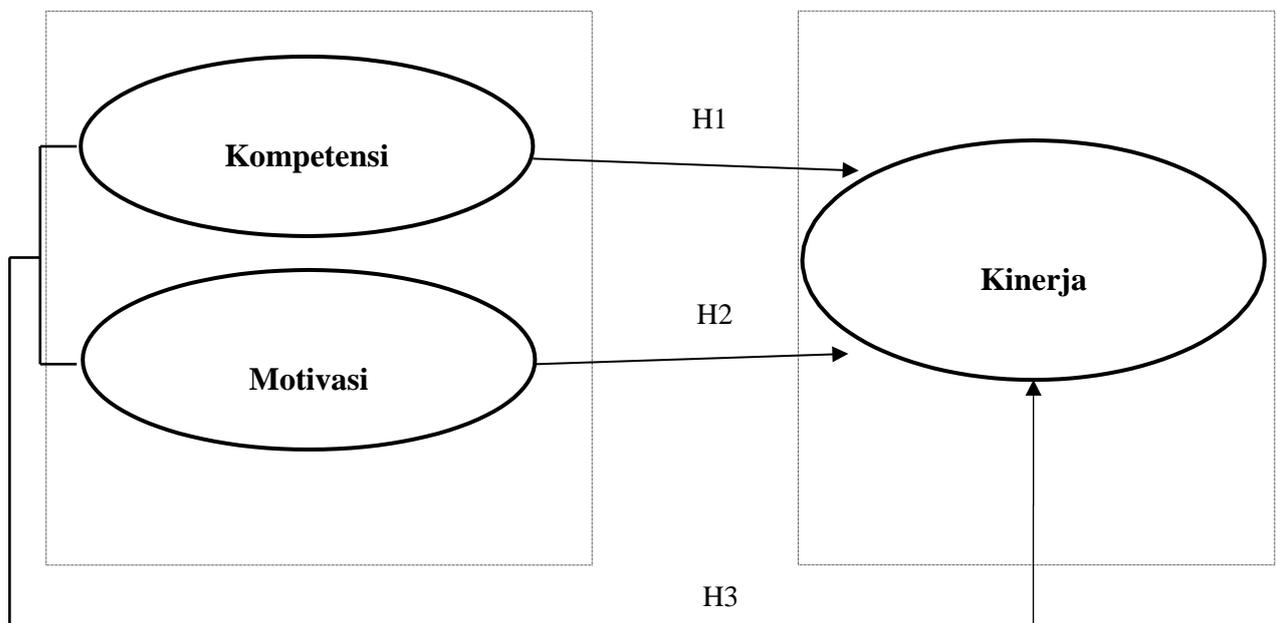
**2.2.3. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja**

Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik- baiknya (Safwan, Nadirsyah dan Syukry Abdullah, 2014). Menurut Rivai (2010:837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang

mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Jika kompetensi dan motivasi kerja pegawai dapat ditingkatkan maka akan mempengaruhi kinerja pegawai yang baik, dimana apabila semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai akan membantu dalam pencapaian tujuan dari pemerintah karena performa pegawai dalam bekerja sudah sesuai dengan standar pemerintah. Disamping itu, secara bersamaan motivasi kerja pegawai perlu ditingkatkan untuk menunjang aktivitas kerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian (Sri Rahayuningsih, Nonik Maelani 2018) menyatakan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### Kerangka Konseptual



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual

## 2.2 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan melihat hasil sebelumnya serta kerangka konseptual, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut ;

1. Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pada PNS DPRD Provinsi Sumatera Utara
2. Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pada PNS DPRD Provinsi Sumatera Utara
3. Kompetensi dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pada PNS DPRD Provinsi Sumatera Utara

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

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

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif dan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah metode penelitian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Adapun penelitian asosiatif dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh biaya produksi dan volume penjualan terhadap laba bersih perusahaan.

Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Zulfikar dan Bdiantara (2015) pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan riset yang berdasarkan diri pada paradigma dalam pengembangan ilmunya (Purdiansyah, 2016). Berdasarkan karakteristik masalah penelitian maka diklasifikasikan kedalam penelitian studi kasus dan lapangan yaitu tipe penelitian dengan menggunakan karakteristik masalah yang berkaitan dengan latar belakang dan kondisi saat ini dari subjek yang diteliti.

## 3.2 Definisi Operasional Variabel

Menurut Iwan Satibi (2013:71), operasionalisas variabel adalah sebagai konsep yang menghubungkan antara teori atau variabel yang masih abstrak ke dalam realitas (Afrian et al., 2017). Dalam penelitian ini, digunakan tiga macam variabel penelitian sebagai berikut :

### 3.2.1 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 (Moehariono, 2014)

**Tabel 3.1 Indikator Kinerja**

No.	Indikator
1	Kuantitas
2	Kualitas
3	Biaya
4	Waktu

*Sumber: (Rifai & Rusdi, 2014)*

### 3.2.2 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, 2014). 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**

*Sumber: (Wibowo, 2014)*

#### **3.2.3 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).

### **Tabel 3.3 Indikator Motivasi**

<b>No.</b>	<b>Indikator</b>
1	Kebutuhan fisiologis
2	kebutuhan rasa aman
3	kebutuhan hubungan sosial
4	kebutuhan penghargaan
5	kebutuhan aktualisasi diri

*Sumber: (Sutrisno, 2014)*



### **3.4 Teknik Pengumpulan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kaulitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Adapun populasi dan obyek yang menjadi sasaran pengamatan penulis adalah Pegawai Pns DPRD Provinsi Sumatera Utara Medan yang berjumlah 50 orang.

#### **3.4.2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteritik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dan populasi betul-betui representative (mewakili) (Sugiyono, 2018).

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampling Jenuh yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi. Menurut (Sugiyono, 2018) dalam penelitian ini, karena jumlahnya kurang dari 50 orang, maka maka penulis mengambil keseluruhan dari jumlah 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 diolah sendiri secara Iangsung 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 literature-literature, majalah, jurnal 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 kuisioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.

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

#### **3.7.1 Analisis Data**

Menurut (Sugiyono, 2018) Analisis data dalam penelitian dapat di kelompok kan menjadi 2, yaitu:

a) Analisis Kualitatif

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

b) 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:

- a. Skala *Likert*
- b. Skala *Guttman*
- c. *Rating Scale*
- d. *Semantic Deferential*

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.

### 3.7.2.1. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2018) 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 karyawan 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/pemyataan dikatakan valid.

### **3.7.2.2. 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 dibeiah 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 *Cronhach alpha* dalam program SPSS. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Untuk menentukan apakah instmment reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6. Jika nilai *Cronhach 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 pengkuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Alpha Cronbach*  $> 0.6$  .

### **3.7.3. Regresi Linier Berganda**

Menurut Gujarati (2003) dalam Ghozali(2011), analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu

variabel (Alinda et al., 2018). Analisis linier berganda bertujuan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana

Y = Kinerja

X1 = Kompetensi

X2 = Motivasi

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien Regresi Kompetensi

$\beta_2$  = Koefisien Regresi Motivasi

#### 3.7.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Arfan Ikhsan, 2014). Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan profitabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu :

- a. Jika profitabilitas > 0,05 maka distribusi dari populasi adalah normal.
- b. Jika profitabilitas < 0,05 maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

#### 3.7.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat diantara variabel-variabel independen yang diikutsertakan dalam pembentukan model (Arfan Ikhsan, 2014). Salah satu cara mengetahui ada tidaknya multikolinearitas pada suatu model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*).

- a. Jika nilai tolerance  $> 0,10$  dan VIF  $< 10$ , maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut.
- b. Jika nilai tolerance  $< 0,10$  dan VIF  $> 10$ , maka terjadi gangguan multikolinearitas pada penelitian tersebut.

#### 3.7.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser. Uji Glejser dapat dilakukan dengan meregresikan variabel independen terhadap nilai bsolut. Apabila probabilitas signifikansi variabel independen diatas tingkat kepercayaan 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali,2011).

#### 3.7.3.4. Uji Autokorelasi

Autokorelasi didefinisikan sebagai korelasi antar observari yang diukur berdasarkan deret waktu dalam model regresi atau dengan kata lain *error* dari observasi yang satu dipengaruhi oleh *error* dari observasi yang sebelumnya. Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi. Maka untuk mengetahui autokorelasi kita harus melihat nilai uji Durbin Watson. Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji Durbin Watson (uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- b. Jika nilai D-W dibawah -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.
- c. Jika nilai D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif.(Arfan Ikhsan, 2014)

### 3.7.4. Uji Hipotesis

Persamaan regresi yang diperoleh dalam suatu proses perhitung tidak selali baik untuk mengestimasi nilai variabel terikat. Untuk mengetahui suatu persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen atau tidak, dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

#### 3.7.4.1. Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikan koefisien regresi. Menurut (Ghozali,2011), Uji persial ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji statistik t yaitu dengan menggunakan derajat kepercayaan ( $\alpha$ ) 5%. Apabila nilai signifikan  $\leq 0,05$ , secara individual independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

#### 3.7.4.2. Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F yaitu dengan menggunakan derajat kepercayaan ( $\alpha$ ) 5%. Apabila nilai signifikan  $\leq 0,05$ , model regresi (fit) dengan kata lain model regresi yang dapat digunakan. Hal tersebut berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### **3.7.5. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya. Apabila nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu, apabila nilai R<sup>2</sup> kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas dan sebaliknya apabila R<sup>2</sup> besar berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen besar.

## **BAB 4**

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1. Sejarah Singkat PNS DPRD Provinsi Sumatera Utara.**

Provinsi Sumatera Utara pertama kalinya dibentuk pada tanggal 15 April 1948 berdasarkan Undang – Undang No. 10 Tahun 1948, daerah ini meliputi Keresidenan Aceh, Sumatera Timur dan Tapanuli Utara. Pembentukan Propinsi Sumatera Utara di atas berdasarkan surat Keputusan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Tingkat I Sumatera Utara No. 19 Tahun 1973 tertanggal 13 Agustus yang ditetapkan sebagai Hari Jadi Propinsi Sumatera Utara.

Sebelumnya berdasarkan surat penetapan Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia ( PPKI ) tanggal 19 Agustus 1945, Sumatera Utara menjadi sebuah propinsi dan daerah administrasi. Seperti halnya di Pulau Jawa, berangsur – angsur dibentuk Komite Nasional Daerah yang kedudukannya diatur melalui Maklumat Gubernur Sumatera Utara tertanggal 12 April 1946 No 2 / MGS yang isinya sesuai dengan Undang – Undang No 1 Tahun 1945.

Dalam Maklumat tersebut ditetapkan bahwa Komite Nasional Daerah dibentuk di Propinsi dan Keresidenan, sehingga Propinsi dan keresidenan itu menjadi kota otonom. Daerah – daerah tersebut memiliki Dewan Perwakilan Rakyat yang mengatur rumah tangganya sendiri. DPRD membentuk suatu Badan Eksekutif, yang terdiri dari 5 orang anggota Dewan yang bertugas menjalankan pemerintahan sehari – hari dan kepala daerah menjadi ketua serta merangkap anggota. Berdasarkan maklumat tersebut di atas, anggota Dewan Perwakilan Rakyat di Sumatera Utara berjumlah 100 orang yang mewakili 100.000 penduduk.

#### **4.1.2. Visi, Misi dan Tujuan PNS DPRD Provinsi Sumatera Utara Medan.**

##### **a. Visi**

" Sumatera Utara Yang Maju, Aman dan Bermartabat "

##### **b. Misi**

1. Mewujudkan Masyarakat Sumatera Utara Yang Bermartabat Dalam Kehidupan karena memiliki iman dan taqwa, tersedianya sandang pangan yang cukup, rumah yang layak, pendidikan yang baik, kesehatan yang prima, mata pencaharian yang menyenangkan, serta harga-harga yang terjangkau.
2. Mewujudkan Masyarakat Sumatera Utara Yang Bermartabat Dalam Politik dengan adanya pemerintahan yang bersih dan dicintai, tata kelola pemerintah yang baik, adil, terpercaya, politik yang beretika, masyarakat yang berwawasan kebangsaan, dan memiliki kohesi sosial yang kuat serta harmonis.
3. Mewujudkan Masyarakat Sumatera Utara Yang Bermartabat Dalam Pendidikan karena masyarakatnya yang terpelajar, berkarakter, cerdas, kolaboratif, berdaya saing, dan mandiri.
4. Mewujudkan Masyarakat Sumatera Utara Yang Bermartabat Dalam Pergaulan karena terbebas dari judi, narkoba, prostitusi, dan penyeludupan, sehingga menjadi teladan di Asia Tenggara dan Dunia.
5. Mewujudkan Masyarakat Sumatera Utara Yang Bermartabat Dalam Lingkungan karena ekologi yang terjaga, alamnya yang bersih dan indah, penduduknya yang ramah, berbudaya, berperikemanusiaan, dan beradab.

Berdasarkan Visi dan Misi tersebut, maka telah ditetapkan pula Prioritas Pembangunan yang ditunjukkan pada :

1. Peningkatan kesempatan kerja dan berusaha melalui penyediaan lapangan pekerjaan.
2. Peningkatan dan pemenuhan akses pendidikan.
3. Pembangunan infrastruktur yang baik dan berwawasan lingkungan.
4. Penyediaan layanan kesehatan yang berkualitas.
5. Peningkatan daya saing melalui sektor agraris dan pariwisata.

**c. Tujuan**

- e. Peningkatan kualitas dan pemenuhan akses Pendidikan;
- f. Peningkatan derajat kesehatan masyarakat;
- g. Peningkatan kesempatan kerja dan berusaha melalui penyediaan lapangan pekerjaan;
- h. Peningkatan daya saing melalui sektor agraris;
- i. Peningkatan daya saing melalui sektor pariwisata;
- j. Peningkatan kualitas reformasi birokrasi;
- k. Peningkatan sosial kemasyarakatan dan olahraga;
- l. Pembangunan infrastruktur yang baik dan berwawasan lingkungan.

**4.2. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

**4.2.1. Deskripsi Data Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai PNS DPRD Provinsi Sumatera Utara. Oleh penulis, pegawai yang dijadikan responden yaitu pegawai di Divisi *Human Capital*. Berikut adalah deskripsi mengenai jumlah data responden dan identitas responden yang berdasarkan dari usia, jenis kelamin, masa kerja,

jenjang pendidikan, besaran gaji, *assessment* pegawai dan pertemuan diskusi bersama atasan.

#### 4.2.1.1. 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 dapat diolah	0	0%
4	Jumlah kuisisioner yang dapat diolah	50	100%

*Sumber: Data primer yang diolah 2023*

#### 4.2.1.2. Deskripsi responden berdasarkan usia

Tabel 4.2 menunjukkan data responden pada kuisisioner berdasarkan usia.

**Tabel 4.2**  
**Deskripsi berdasarkan usia**

Usia	Frekuensi	Presentase
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%. Perusahaan lebih banyak merekrut

karyawan dengan usia 18 – 27 tahun dengan tujuan bahwa pekerjaan di perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang memiliki energi intelektual dan energi fisik dengan baik serta memiliki potensi tinggi untuk produktif dalam bekerja.

#### 4.2.1.3. 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	29	63%
Perempuan	21	37%
Jumlah	50	100%

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2023*

Dari data rseponden di atas, menunjukkan jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki terdapat 29 responden atau 63%, dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 21 responden atau 37%. Perusahaan merekrut lebih banyak karyawan laki-laki dibandingkan perempuan. laki-laki dengan tujuan bahwa pekerjaan di kantor DRPD membutuhkan pekerja yang memiliki ketelitian dan kerapihan yang tinggi terhadap suatu pekerjaan.

#### 4.2.1.4. Deskripsi responden berdasarkan lama bekerja

Pada tabel 4.4 menyajikan data responden berdasarkan lama bekerja karyawan di Kantor pemerintah.

**Tabel 4.4**  
**Deskripsi Lama Kerja**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
<3 Tahun	22	46%
3 – 5 Tahun	18	38%
5 – 8 Tahun	6	10%
>8 Tahun	4	6%
Jumlah	50	100%

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2023*

Tabel 4.4 menyajikan bahwa mayoritas responden telah bekerja di Kantor DPRD dalam jangka <3 tahun yaitu sebanyak 22 responden atau 46%, responden yang telah bekerja dalam jangka 3 – 5 tahun sebanyak 18 responden atau 38%, dalam rentang waktu 5 – 8 tahun sebanyak 6 responden atau 10%, dan responden yang bekerja dalam jangka >8 tahun sebanyak 4 responden atau 6%. Responden dengan masa kerja <3 tahun lebih banyak, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan dalam merekrut karyawan lebih banyak memilih *fresh graduate* atau lulusan baru yang memiliki kreatifitas tinggi, dapat memberikan ide-ide baru, lebih menguasai teknologi dan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja.

#### **4.2.1.5. 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	5	6%
Diploma	8	10%
S1	37	84%
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 37 responden atau 84%, jenjang SMA dan Sederajat sebanyak 5 responden atau 6%, jenjang Diploma sebanyak 8 responden atau 10%, 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 perusahaan yang akan mempengaruhi kinerja dari individu tersebut. Kantor DPRD lebih banyak merekrut pegawai dengan jenjang pendidikan terakhir S1, dengan anggapan bahwa pendidikan yang semakin tinggi menunjukkan adanya kompetensi dan pengetahuan yang semakin baik dari individu.

#### 4.2.1.6. Deskripsi berdasarkan besaran gaji

Tabel 4.6 menyajikan data responden berdasarkan besaran gaji yang didapat dari Kantor DPRD.

**Tabel 4.6**  
**Deskripsi Besaran Gaji**

<b>Besaran Gaji</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Rp. 2.00.000 - Rp. 3.000.000	20	52%
Rp. 3.000.000 - Rp. 4.000.000	18	42%
Rp. 4.000.000 - Rp. 5.000.000	12	6%
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2023*

Data pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa besaran gaji yang didapat responden mayoritas pada jumlah Rp. 2.000.000 – Rp. 3.000.000 yaitu sebanyak 20 responden atau 52%. Untuk besaran gaji di angka Rp. 3.000.000 - Rp. 4.000.000 sebanyak 18 responden atau 42%, dan responden dengan gaji tertinggi hanya 12 atau 6% yaitu dengan gaji Rp. 4.000.000 - Rp. 5.000.000. Hal ini menunjukkan bahwa, perusahaan memberikan besaran gaji yang pegawai dapat berdasarkan jabatan tertentu, semakin tinggi level jabatan pegawai maka gajinya pun akan semakin tinggi dengan besaran gaji yang telah ditentukan oleh pemerintah.

#### **4.2.1.7. Deskripsi berdasarkan berapa kali pegawai pernah melakukan *assessment* pegawai**

Tabel 4.7 menyajikan data responden berdasarkan berapa kali pegawai telah melakukan *assessment* dari kantor pemerintah.

**Tabel 4.7**  
**Deskripsi Assesment Pegawai**

<b>Pertemuan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
0 - 1 Kali	29	68%
2 - 3 Kali	15	24%
>3 Kali	6	8%
Jumlah	50	100%

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2023*

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa kebanyakan pegawai belum pernah mengikuti *assessment* atau hanya satu kali pernah mengikuti. Dimana ada 29 responden atau 68% yang telah melakukan *assessment* 0 – 1 kali. Untuk 2 – 3 kali ada 15 responden atau 24% dan yang telah melakukan *assessment* >3 kali ada 6 responden atau 8%. Kantor DPRD memberikan kesempatan untuk pegawai

mengikuti *assessment* sebagai test kompetensi untuk jenjang karir yang lebih tinggi dengan tujuan bahwa Kantor DPRD ingin memiliki pegawai yang aktif dalam perkembangan karirnya dan memiliki keinginan belajar yang tinggi.

#### **4.2.1.8. Deskripsi berdasarkan berapa kali pegawai melakukan diskusi dengan atasan dalam satu bulan**

Tabel 4.8 menyajikan data responden berdasarkan berapa kali karyawan melakukan pertemuan untuk diskusi dengan atasannya dalam satu bulan

**Tabel 4.8**  
**Deskripsi Diskusi dengan Atasan**

<b>Pertemuan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
1 - 2 Kali	36	70%
3 - 5 Kali	11	22%
>5 Kali	3	8%
Jumlah	50	100%

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2023*

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa rata-rata responden melakukan diskusi dengan atasannya 1- 2 kali dalam satu bulan, yaitu ada 36 responden atau 70%. Untuk 3 – 5 kali ada 11 responden atau 22%, dan sisanya ada 3 responden atau 8% responden yang melakukan diskusi dengan pegawainya >5 dalam satu bulan. Hal ini menunjukkan bahwa kantor dprd menerapkan pentingnya melakukan pertemuan untuk berdiskusi dengan atasan oleh para pegawai. Hal ini dapat memungkinkan adanya pemberian motivasi dan pengetahuan baru dari atasan pada pegawai dalam peningkatan kinerja.

#### 4.2.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis pada deskripsi 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* .

##### 4.2.2.1. Distribusi Jawaban Variabel Kompetensi (X1)

Variabel X1 pada penelitian ini diukur dengan menggunakan 6 pertanyaan berdasarkan indikator variabel tersebut yang disebarkan ke 50 responden. Hasil tanggapan responden dijelaskan pada tabel 4.9 berikut:

**Tabel 4.9**  
**Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X1)**

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
	<b>KOMPETENSI (X1)</b>					
1	Kompetensi dari seorang pegawai juga dapat dilihat dari pengendalian dirinya menahan emosi yang bersifat negatif pada saat kerja		2,30%	34,10%	59,1%	4,5%
2	Seorang pegawai yang memiliki kompetensi akan dapat mengendalikan diri walau berada dalam tekanan.	2,30%	2,3%	45,5%	40,9%	9,%
3	Apabila pimpinan mampu meningkatkan kompetensi pegawainya maka akan dapat membuat pegawai meningkatkan kepercayaan dirinya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	2,30%	4,5%	22,7%	68,2%	2,3%
4	Kepercayaan diri merupakan kunci pokok bagi pegawai dalam menerepkan kemampuannya	2,3%	4,5%	22,7%	68,2%	2,3%

5	Dalam upaya meningkatkan kompetensi pegawai maka menjalin hubungan yang baik secara vertikal maupun horizontal merupakan hal yang paling utama	2,3%	6,8%	18,2%	65,9%	6,*%
6	Seorang pegawai yang mempunyai kompetensi maka ia juga akan dapat membangun hubungan yang baik ketika bekerja	2,3%	6,8%	40,9%	31,8%	18,2%

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2023*

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui jawaban responden dari variabel kompetensi indikator pengendalian diri, kepercayaan diri dan membangun hubungan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada keterangan berikut:

1. Berdasarkan jawaban responden dari pernyataan pertama indikator pengendalian diri terdapat jawaban responden terbanyak yaitu setuju sebanyak responden (59,1%), artinya responden setuju bahwa kompetensi dari seorang pegawai juga dapat dilihat dari pengendalian dirinya menahan emosi yang bersifat negatif pada saat dalam tekanan kerja, oleh karena itu hendaknya pimpinan dapat mengendalikan diri para pegawainya dalam upaya meningkatkan kompetensi pegawainya, apabila pimpinan ingin kompetensi pegawai tinggi maka sudah seharusnya juga pimpinan dapat mengendalikan diri pegawainya dalam hal ini menahan emosi para pegawai untuk bertindak negatif ketika dalam tekanan kerja, sementara jawaban responden terdikit yaitu sangat tidak setuju sebesar 00,0% atau tidak ada jawaban responden tidak setuju yang menandakan bahwa responden menyadari bahwa kompetensi pegawai PNS DRPD

Provinsi Sumatera Utara dapat dilihat dari pengendalian dirinya menahan emosi yang bersifat negatif.

2. Berdasarkan jawaban responden dari pernyataan kedua indikator pengendalian diri terdapat jawaban responden terbanyak yaitu netral sebanyak responden (45,5%) dan jawaban setuju sebanyak responden (40,9%), artinya sebagian besar responden setuju bahwa seorang pegawai yang memiliki kompetensi akan dapat mengendalikan diri walau berada dalam tekanan, pengendalian diri merupakan hal terpenting yang ada bagi pegawai yang memiliki kompetensi oleh karena itu hendaknya pimpinan dalam upaya meningkatkan kompetensi pegawai maka dimulai dengan cara menjadikan dapat mengendalikan diri walau ia bekerja dalam tekanan. Sementara jawaban responden terdikit yaitu tidak setuju sebesar 2,3% yang menandakan bahwa responden menyadari bahwa kompetensi pegawai PNS DRPD Provinsi Sumatera Utara dapat dilihat dari pengendalian dirinya walau bekerja dalam tekanan.
3. Berdasarkan jawaban responden dari pernyataan pertama indikator kepercayaan diri terdapat jawaban responden terbanyak yaitu setuju sebanyak responden (68,2%), artinya responden setuju bahwa apabila pimpinan mampu meningkatkan kompetensi pegawainya maka akan dapat membuat pegawai meningkatkan kepercayaan dirinya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Oleh karena itu dalam upaya meningkatkan kepercayaan diri pegawainya saat menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan harus mampu juga meningkatkan kompetensi diri pegawainya sehingga pegawai akan merasa percaya diri saat tugas

yang diberikan telah mampu dikuasai dengan benar, sementara jawaban responden terdikit yaitu sangat tidak setuju sebesar 2,3% yang menandakan bahwa responden menyadari bahwa kompetensi pegawai PNS DRPD Provinsi Sumatera Utara yang tinggi akan dapat meningkatkan kepercayaan diri pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

4. Berdasarkan jawaban responden dari pernyataan kedua indikator kepercayaan diri terdapat jawaban responden terbanyak yaitu netral sebanyak responden (45,5%) dan jawaban setuju sebanyak responden (34,1%), artinya sebagian besar responden setuju bahwa kepercayaan diri merupakan kunci pokok bagi pegawai dalam menerapkan kemampuannya, Oleh karena itu dalam upaya meningkatkan kompetensi seorang pegawai maka ada kunci pokok yang harus diperhatikan oleh seorang pimpinan yaitu bagaimana pimpinan mampu meningkatkan kepercayaan diri pegawainya. Sementara jawaban responden terdikit yaitu tidak setuju sebesar 2,3% yang menandakan bahwa responden menyadari bahwa kepercayaan diri merupakan kunci pokok bagi pegawai PNS DRPD Provinsi Sumatera Utara dalam menerapkan kemampuannya.
5. Berdasarkan jawaban responden dari pernyataan pertama indikator membangun hubungan terdapat jawaban responden terbanyak yaitu setuju sebanyak responden (65,9%), artinya responden setuju bahwa dalam upaya meningkatkan kompetensi pegawai maka menjalin hubungan yang baik secara vertikal maupun horizontal merupakan hal yang paling utama. Oleh karena pimpinan harus mampu membuat pegawai saling menjalin

hubungan yang baik dan pimpinan sendiri juga harus mampu menajalin hubungan yang baik kepada pegawainya hal ini dikarenakan akan dapat membuat pegawai merasa nyaman dalam mengembangkan kemampuan mereka, sementara jawaban responden terdikit yaitu sangat tidak setuju sebesar 2,3% yang menandakan bahwa responden menyadari bahwa hubungan yang baik akan dapat berdampak terhadap meningkatnya kemampuan atau kompetensi pegawai PNS DRPD Provinsi Sumatera Utara.

6. Berdasarkan jawaban responden dari pernyataan kedua indikator membangun hubungan terdapat jawaban responden terbanyak yaitu netral sebanyak responden (40,9%) dan jawaban setuju sebanyak responden (31,8%), artinya sebagian besar responden setuju bahwa seorang pegawai yang mempunyai kompetensi maka ia juga akan dapat membangun hubungan yang baik ketika bekerja. Oleh karena itu apabila kompetensi seorang pegawai telah meningkat maka ia akan dapat beradaptasi sendiri dalam organisasi untuk membangun hubungan yang baik, sementara jawaban responden terdikit yaitu tidak setuju sebesar 2,3% yang menandakan bahwa responden menyadari bahwa hubungan yang baik akan dapat terjalin dengan sendirinya apabila pegawai PNS DRPD Provinsi Sumatera Utara memiliki kompetensi yang diharapkan.

#### **4.2.2.2. Distribusi Jawaban Variabel Motivasi Kerja (X2)**

Variabel X2 pada penelitian ini diukur dengan menggunakan 6 pertanyaan berdasarkan indikator variabel tersebut yang disebarkan ke 50 responden. Hasil tanggapan responden dijelaskan pada tabel 4.10 berikut:

**Tabel 4.10**  
**Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)**

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
<b>MOTIVASI (X2)</b>		1	2	3	4	5
1	Promosi jabatan merupakan impian setiap pegawai.	2,30%	9,1%	31,8%	50,0%	6,8%
2	Keinginan untuk dapat hidup merupakan tujuan utama pegawai dalam bekerja	2,3%	9,1%	22,7%	43,2%	22,7%
3	Ketika kebutuhan pegawai sudah terpenuhi dengan baik maka pegawai dengan sukarelah akan dapat meningkatkan kinerjanya	2,3%	4,5%	27,3%	59,1%	6,8%
4	Adanya penghargaan bagi pegawai yang berprestasi maka akan dapat meningkatkan motivasi pegawai.	2,3%	2,3%	22,7%	56,8%	15,9%
5	Adanya pengakuan bagi pegawai dalam bekerja merupakan pengliargaan secara tidak langsung yang diberikan.	2,3%	15,9%	29,5%	38,6%	13,6%
6	Setiap pegawai mempunyai motivasi untuk dapat berkuasa dalam memimpin suatu tanggungjawab.	2,3%	2,3%	27,3%	54,5%	13,6%

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2023*

1. Berdasarkan jawaban responden dari pernyataan kedua indikator keinginan untu berkuasa terdapat jawaban responden terbanyak yaitu setuju sebanyak responden (50,0%), artinya sebagian besar responden setuju bahwa promosi jabatan merupakan impian setiap pegawai, oleh sebab itu apabila didalam suatu organisasi memberikan kepercayaan bagi pegawai yang berprestasi akan suatu jabatan yang lebih maka pegawai PNS DRPD Provinsi Sumatera Utara dengan semangatnya akan dapat meningkatkan kinerjanya dalam mengejar target yang dibebankan kepadanya.
2. Berdasarkan jawaban responden dari pernyataan kedua indikator keinginan untuk dapat hidup terdapat jawaban responden terbanyak yaitu setuju sebanyak responden (43,2%), artinya sebagian besar responden setuju bahwa keinginan untuk dapat hidup merupakan tujuan utama pegawai dalam bekerja. Setiap orang pegawai akan selalu berusaha untuk dapat bertahan dalam hidup salah satunya dengan cara bekerja, oleh karena itu pimpinan seharusnya menyadari bahwa keinginan untuk dapat hidup apabila terpenuhi dengan baik maka pegawai PNS DRPD Provinsi Sumatera Utara akan senang hati menyelesaikan tugasnya dengan baik.
3. Berdasarkan jawaban responden dari pernyataan pertama indikator keinginan untuk dapat hidup terdapat jawaban responden terbanyak yaitu setuju sebanyak responden (59,1%), artinya responden setuju bahwa ketika kebutuhan pegawai sudah terpenuhi dengan baik maka pegawai dengan sukarelah akan dapat meningkatkan kinerjanya, oleh karena itu keinginan untuk dapat hidup merupakan keinginan dasar bagi setiap orang karena itu seharusnya seorang pimpinan dapat mengerti keinginan para pegawainya

dalam hal ini pemberian motivasi secara langsung dan motivasi tidak langsung harus terpenuhi dengan baik bagi setiap pegawai. Sementara jawaban responden terdikit yaitu sangat tidak setuju sebesar 2,3% yang menandakan bahwa responden menyadari bahwa keinginan untuk dapat hidup harus diperhatikan oleh pimpinan apabila mengharapkan meningkatnya kinerja pegawai PNS DRPD Provinsi Sumatera Utara.

4. Berdasarkan jawaban responden dari pernyataan pertama indikator keinginan untuk mendapatkan penghargaan terdapat jawaban responden terbanyak yaitu setuju sebanyak responden (56,8%), artinya responden setuju bahwa adanya penghargaan bagi pegawai yang berprestasi maka akan dapat meningkatkan motivasi pegawai, penghargaan merupakan kebahagiaan bagi setiap pegawai apabila mendapatkannya pada saat ia berhasil melampaui target yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu dalam upaya meningkatkan motivasi bagi pegawai PNS DRPD Provinsi Sumatera Utara maka seharusnya pimpinan dapat memberikan penghargaan bagi setiap pegawai yang berprestasi.
5. Berdasarkan jawaban responden dan pernyataan kedua indikator keinginan untuk mendapatkan penghargaan terdapat jawaban responden terbanyak yaitu setuju sebanyak responden (38,6%), artinya sebagian besar responden setuju bahwa adanya pengakuan bagi pegawai dalam bekerja merupakan penghargaan secara tidak langsung yang diberikan. Pengakuan merupakan bentuk dari adanya penghargaan yang diberikan baik dari atasan maupun dari rekan kerja. Oleh karena itu apabila seorang pegawai PNS DRPD Provinsi Sumatera Utara maka telah

mendapatkan pengakuan maka ia akan termotivasi kembali dalam meningkatkan kinerjanya

6. Berdasarkan jawaban responden dari pernyataan pertama indikator keinginan untuk berkuasa terdapat jawaban responden terbanyak yaitu setuju sebanyak responden (54,5%), artinya responden setuju bahwa setiap pegawai mempunyai motivasi untuk dapat berkuasa dalam memimpin suatu tanggungjawab. Keinginan untuk berkuasa merupakan keinginan bagi sebagian besar pegawai dalam mengemban wewenang yang diberikan apabila seorang pegawai diberikan wewenang untuk berkuasa maka dengan senang hati ia akan bekerja, oleh karena itu hendaknya pimpinan memberikan bentuk motivasi bagi pegawai yang berprestasi dalam bentuk wewenang dan tanggung jawab lebih yang sebelumnya diamanatkan.

#### 4.2.2.3. Distribusi Jawaban Variabel Kinerja (Y)

Variabel Y pada penelitian ini diukur dengan menggunakan 6 pertanyaan berdasarkan indikator variabel tersebut yang disebarakan ke 50 responden. Hasil tanggapan responden dijelaskan pada tabel 4.11 berikut:

**Tabel 4.11**

**Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
Kinerja Pegawai (Y)		1	2	3	4	5
1	Kemampuan dan keahlian keria yang baik akan dapat mendorong kinerja yang baik juga bagi karyawan.	2.30%	0,00%	22,7%	66,6	11,4
2	Apabila kemampuan pegawai sudah baik maka akan dapat memberikan hasil kerja yang baik juga.	2,3%	0,00%	18,2%	70,5%	9,1%

3	Jika pekerjaan memiliki rancangan kerja yang baik maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.	2,3%	0,00%	25,0%	68,2%	4,6%
4	Pengetahuan merupakan hal yang harus ada dan dikembangkan bagi pegawai yang ingin meningkatkan kinerjanya.	4,5%	6,8%	27,3%	50,0%	11,4%
5	Rancangan kerja merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.	4,5%	4,5%	36,4%	36,4%	18,2%
6	Kemampuan dan keahlian merupakan pondasi awal bagi pegawai dalam bekerja dengan baik.	2,3%	11,4%	15,90%	43,2%	27,3%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

1. Berdasarkan jawaban responden dari pernyataan pertama indikator kemampuan dan keahlian terdapat jawaban responden terbanyak yaitu setuju sebanyak responden (63,6%), artinya responden setuju bahwa kemampuan dan keahlian kerja yang baik akan dapat mendorong kinerja yang baik juga bagi pegawai. Kemampuan dan keahlian pegawai merupakan hal yang dapat berhubungan langsung terhadap kinerja pegawai oleh karena itu dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka PNS DPRD Provinsi Sumatera Utara hendaknya pimpinan juga harus dapat meningkatkan lagi kemampuan dan keahlian pegawai.

2. Berdasarkan jawaban responden dari pernyataan pertama indikator pengetahuan terdapat jawaban responden terbanyak yaitu setuju sebanyak responden (70,5%), artinya responden setuju bahwa apabila kemampuan pegawai sudah baik maka akan dapat memberikan hasil kerja yang baik juga. Kemampuan merupakan cara kerja yang dilakukan oleh pegawai apabila kemampuan kerja pegawai buruk maka dapat dipastikan kinerja pegawai juga akan buruk oleh sebab itu hendaknya pimpinan bagian keuangan PNS DRPD Provinsi Sumatera Utara dapat memberikan pendidikan lagi bagi pegawai dalam meningkatkan kemampuan.
3. Berdasarkan jawaban responden dari pernyataan pertama indikator rancangan kerja terdapat jawaban responden terbanyak yaitu setuju sebanyak responden (68,2%), artinya responden setuju bahwa jika pekerjaan memiliki rancangan kerja yang baik maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Oleh karena itu hendaknya pimpinan membuat rancangan kerja yang baik dan dapat dengan mudah dipahami oleh pegawai, apabila ini sudah dilakukan maka pegawai akan dapat dengan mudah untuk menjalankan pekerjaan tersebut dengan baik, tepat dan benar, sementara jawaban responden yang paling sedikit yaitu tidak setuju sebesar 00,0% yang menandakan bahwa pegawai PNS DRPD Provinsi Sumatera Utara menginginkan pimpinan membuat rancangan kerja yang baik dan dapat dengan mudah dipahami oleh seluruh pegawai.

4. Berdasarkan jawaban responden dari pernyataan kedua indikator pengetahuan terdapat jawaban responden terbanyak yaitu setuju sebanyak responden (50,0%), artinya sebagian besar responden setuju bahwa pengetahuan merupakan hal yang harus ada dan dikembangkan bagi pegawai yang ingin meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu hendaknya pimpinan juga dapat menggali kemampuan dan keahlian pegawainya apabila pimpinan menginginkan kinerja yang dihasilkan meningkat. Sementara jawaban responden paling sedikit adalah sangat tidak setuju sebesar 2,3% yang mendanakan bahwa pegawai menyadari bahwa pengetahuan mutlak harus ditingkatkan bagi seluruh pegawai PNS DRPD Provinsi Sumatera Utara.
5. Berdasarkan jawaban responden dari pernyataan kedua indikator rancangan kerja terdapat jawaban responden terbanyak yaitu setuju sebanyak responden (36,4%), artinya sebagian besar responden setuju bahwa rancangan kerja merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Oleh sebab itu sudah seharusnya pimpinan bagian PNS DRPD Provinsi Sumatera Utara dalam mewujudkan tujuan organisasi maka dalam membuat rancangan kerja harus dapat memberikan pemahaman bagi pegawai untuk mempelajari rancangan kerja tersebut, sementara jawaban responden paling sedikit adalah sangat tidak setuju sebesar 4,5% yang menandakan bahwa pegawai menyadari bahwa rancangan kerja yang baik dan dapat dipahami oleh pegawai akan berdampak terhadap terwujudnya tujuan yang ingin dicapai organisasi.

6. Berdasarkan jawaban responden dari pernyataan kedua indikator kemampuan dan keahlian terdapat jawaban responden terbanyak yaitu setuju sebanyak responden (43,2%), artinya sebagian besar responden setuju bahwa kemampuan dan keahlian merupakan pondasi awal bagi pegawai dalam bekerja dengan baik. Dapat dijelaskan bahwa kinerja yang baik maka tidak terlepas dari kemampuan dan keahlian yang baik juga dari pegawai oleh karena itu hendaknya pimpinan juga dapat menggali kemampuan dan keahlian pegawainya apabila pimpinan menginginkan kinerja yang dihasilkan meningkat.

### **4.2.3. Hasil Uji Kualitas Data**

#### **4.2.3.1. 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 4 variabel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu Kompetensi (K), Motivasi Kerja (MK), Kompensasi (KS) dan Kinerja (K). berikut adalah penyajian tabel hasil uji validitas dari ketiga variabel dalam penelitian ini :

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

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Validitas Kompetensi**

Hasil Uji Validitas Kompetensi			
No Buktir, Pertanyaan	pearson cerealtion	Sig (2-Tailed)	Keteranga
x1p1	0,356	0	Valid
x1p2	0,511	0	Valid
x1p3	0,608	0	Valid
x1p4	0,311	0	Valid
x1p5	0,564	0	Valid
x1p6	0,52	0	Valid

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2023*

Tabel 4.12 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.

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

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja**

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja			
No, butir Pertanyaan	Pearson Corelation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
X2P1	0,599	0	Valid
X2P2	0,515	0	Valid
X2P3	0,583	0	Valid
X2P4	0,636	0	Valid
X2P5	0,573	0	Valid
X2P6	0,65	0	Valid

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2023*

Tabel 4.13 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.

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

**Tabel 4.14**

#### **Hasil Uji Validitas Kinerja**

Validitas Kerja			
No, butir Pertanyaan	Pearson Corelation	Sig (2-Tailed)	Keteranga
Y1	0,648	0	Valid
Y2	0,645	0	Valid
Y3	0,547	0	Valid
Y4	0,615	0	Valid
Y5	0,601	0	Valid
Y6	0,592	0	Valid

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2023*

Tabel 4.14 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.

#### 4.2.3.5. 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 reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* yaitu bernilai diatas 0,60. Pada tabel 4.15 menunjukkan hasil analisis uji reliabilitas pada penelitian ini.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

HASIL UJI RELIABILITAS

Variabel	Nilai Reliabel	Cronbach"s Alpha	Keterangan
Kompetensi	0,60	0,847	Reliabel
Motivasi Kerja	0,60	0,761	Reliabel
Kinerja	0,60	0,619	Reliabel

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2023*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kompetensi dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,847, *Cronbach Alpha* variabel motivasi kerja dengan nilai sebesar 0,761, *Cronbach Alpha* variabel kompensasi dengan nilai 0,727, dan *Cronbach Alpha* variabel kinerja dengan nilai 0,619. Dimana keempat variabel yang diteliti memiliki nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,60 maka seluruh pernyataan pada kuisioner penelitian dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

#### 4.2.4. Hasil Uji Asumsi Klasik

##### 4.2.4.1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat diantara variabel-variabel independen yang diikutsertakan dalam pembentukan model (Arfan Ikhsan, 2014). Salah satu cara mengetahui ada tidaknya multikolinearitas pada suatu model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai tolerance  $> 0,10$  dan VIF

$< 10$ , maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut. Jika nilai tolerance  $< 0,10$  dan VIF  $> 10$ , maka terjadi gangguan multikolonieritas pada penelitian. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas dari output SPSS yang dilakukan.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	.571	1.751
	Motivasi	.255	1.075
	Kompensasi	.349	2.605

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

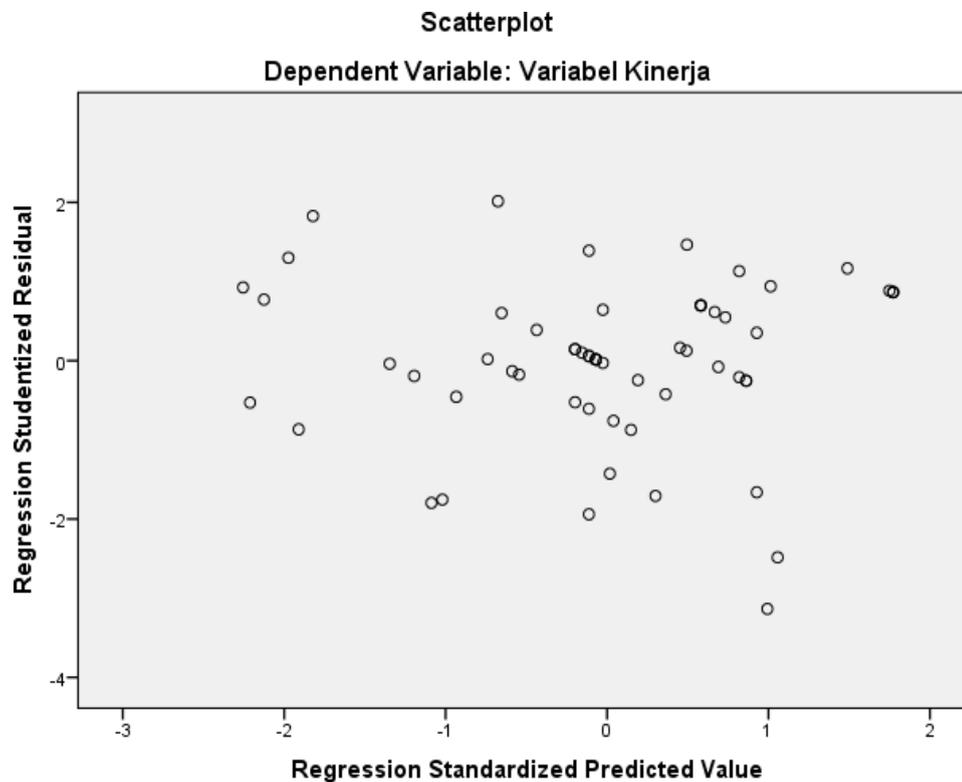
Nilai VIF harus lebih kecil  $<$  dari 10 dan Tolerance harus lebih besar  $>$  dari 0,10, baru dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai tolerance dari ketiga variabel independen yaitu kompetensi, motivasi, dan kompensasi kerja sebesar 0,571 dimana angka tersebut di atas 0,10. Kemudian untuk nilai VIF dari kedua variabel kompetensi dan motivasi kerja sebesar 1,751 yakni nilai tersebut di bawah 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.

#### 4.2.4.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser.

Gambar 4.1

## Hasil Uji Heteroskedastisitas



*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.

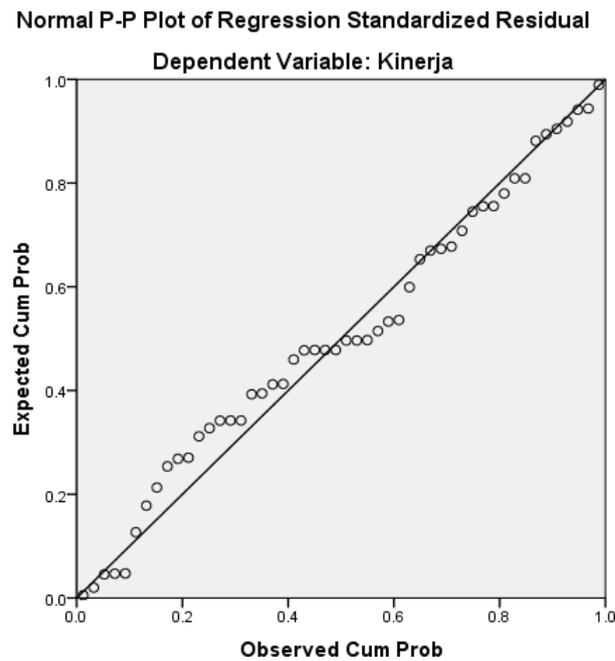
#### 4.2.4.3. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik histogram dan normal *probability plot*. Apabila plotting data membentuk satu garis lurus

diagonal maka distribusi data adalah normal. Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan diagram.

**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.

#### 4.2.5. 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 4.17**  
**Hasil Uji Analisi Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.091	2.168		2.348	.023
	Kompetensi	-.062	.094	-.087	-.656	.003
	Motivasi	.179	.153	.471	1.796	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2023*

Dimana angka dari tabel diatas nilai signifikannya harus lebih besar >0,05, kalau sudah diatas 0,05 tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan tabel 4.17 maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 5,091 + -0,062X1 + 0,179 X2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

$\alpha$  = Konstanta

X1 = Kompetensi

$X_2$  = Motivasi Kerja

$e$  = Error

Dari persamaan regresi sederhana tersebut diketahui bahwa Y merupakan kinerja, X merupakan kompetensi dan motivasi, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Dari persamaan regresi sederhana tersebut diketahui bahwa Y merupakan laba bersih, X merupakan biaya produksi, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 5,091 dengan arah berhubungan positif yang menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kinerja, artinya jika kompetensi, bernilai 0 maka kinerja pegawai nilainya tetap sebesar 5,091
- b. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar -0,062 dengan arah berhubungan negatif menunjukkan bahwa setiap kenaikan kompetensi maka diikuti dengan kurangnya kinerja pegawai sebesar 0,062 atau sebesar 62% dengan asumsi variabel independen dianggap konstanta.
- c. Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,279 berarah positif menunjukkan bahwa jika semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan dapat semakin meningkat.

#### **4.2.6. Uji Hipotesis**

##### **4.2.6.1. 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 ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) serta variabel dependen yaitu kinerja ( $Y$ ). Berikut pada tabel 4.18 yang menunjukkan hasil dari uji statistik t pada penelitian.

**Tabel 4.18****Hasil Uji t****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.091	2.168		2.348	.023
Kompetensi	-.062	.094	-.087	-.656	.003
Motivasi	.179	.153	.471	1.796	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2023*

Nilai hasil interpretasi atas hipotesis penelitian ( $H_1$  dan  $H_2$ ) dari nilai tabel 4.18 yang diajukan dapat dilihat sebagai berikut:

a. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.18 dapat dilihat bahwa variabel Kompetensi memiliki t hitung sebesar  $-.656$ . Harga t terhitung tersebut dibandingkan dengan t tabel jumlah  $n = 50$  berdasarkan tingkat kesalahan  $\alpha 0,05$  dan  $dk = n-2$  diperoleh t tabel sebesar  $1,678$ . Dari hasil yang disajikan diketahui  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  ( $-.656 < 1,678$ ) dan nilai signifikan sebesar  $0,003 < 0,05$  maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima, biaya Kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan dengan kinerja pegawai.

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 signifikansi  $< 0,05$  yaitu kompetensi (X1) sebesar  $0,003$  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.

b. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.18 diketahui harga  $t$  hitung sebesar 1,796. Harga  $t$  hitung selanjutnya dibandingkan  $t$  tabel dengan jumlah  $n= 50$  berdasarkan tingkat kesalahan  $\alpha 0,05$  dan  $dk = n-2$  diperoleh  $t$  tabel sebesar 1,678. Hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa  $t$  hitung  $>t$  tabel ( $1,796 > 1,678$ ) dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima Motivasi berpengaruh positif dan signifikan dengan Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sutedjo & Mangkunegara, 2013) dimana pada hasil pengujian variabel motivasi kerja nilai  $t$  hitung sebesar 1,796 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 pegawai dalam menghadapi situasi kerja di kantor pemerintah DRPD. Motivasi sendiri menjadi suatu energi yang menggerakkan diri pegawai yang lebih terarah untuk mencapai tujuan daripada organisasi.. Sikap pegawai yang positif terhadap suatu situasi kerja dapat memperkuat motivasi kerja untuk mencapai kinerja yang maksimal.

#### 4.2.6.2. Uji F (uji simultan)

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.196	3	32.399	17.788	.000 <sup>b</sup>
	Residual	83.784	46	1.821		
	Total	180.980	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2023*

Dari tabel 4.19 hasil uji F didapat nilai F hitung sebesar 17.788 dengan nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan tingkat signifikansi yang  $<0,05$  maka model regresi dapat dikatakan bahwa variabel Kompetensi (K), Motivasi Kerja (MK) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja (K). Berdasarkan perhitungan pada tabel analisis varian (*Anova*) didapat nilai F-hitung pada model 1 sebesar 17,788. Tingkat signifikansi sebesar 5% serta nilai  $Df_1 = 1$  dan  $Df_2 = 48$ , didapat nilai F-tabel = 4.040. Dari data tersebut karena nilai F-hitung (17,788)  $>$  nilai F-tabel (4.040) maka dapat diambil kesimpulan bahwa kedua variabel independen yaitu kompetensi dan motivasi kerja sangat memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kompetensi (X1), motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y). Hal

ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Ramadhan, 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.

#### 4.2.7. 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 4.20**

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

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 <sup>a</sup>	.537	.507	1.350

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2023*

Pada tabel 4.20 menggambarkan untuk mengetahui besar hasil persentase hubungan antara pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja PNS DPRD Provinsi Sumatera Utara sebesar 0,537% atau 53,7% sedangkan sisanya 46,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

## BAB 5

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan judul Pengaruh Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja PNS DPRD Provinsi Sumatera Utara maka dapat disimpulkan sebagai berikut;

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel Kompetensi mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t diketahui  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-0,656 < 1,678$ ) dan nilai signifikan sebesar  $0,003 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, biaya Kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan dengan kinerja pegawai. Dimana menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki seorang pegawai apabila semakin kurang kinerjanya maka dapat menurunkan kinerja pegawai itu sendiri.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,796 > 1,678$ ) dan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima Motivasi berpengaruh positif dan signifikan dengan Kinerja Pegawai. Dimana seorang pegawai apabila semakin baik kinerjanya maka dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

## **5.2.Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran 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 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 DPRD Provinsi Sumatera Utara.**

Sebaiknya Kinerja PNS DPRD Provinsi Sumatera Utara harus meningkatkan pemberian motivasi pegawai melalui arah perilaku, tingkat usaha dan tingkat kegigihan agar pegawai bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan juga meningkat, apabila pemberian motivasi terhadap pegawai diperhatikan dengan baik dan tepat maka akan mendorong pegawai agar bersemangat dalam bekerja. Hal ini sesuai dari hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PNS DPRD Provinsi Sumatera Utara, oleh karena itu apabila motivasi pegawai ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

1. Variable yang digunakan dalam penelitian ini hanya 2 variabel yaitu kompetensi dan motivasi sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data kusioner, karena dikhawatirkan responden tidak benar menjawab pernyataan dengan keadaan yang sesungguhnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Buckner-Hayden, G. (2014). *Reduce Turnover, Increase Productivity, And Maximize New Employee Success. In Journal of Management Value and Ethics* 04(4).
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Ekapadma, I. (2015). *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Elizar, E., & Tanjung, H., (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1).
- Fahmi, I. (2013). *Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi, Dan Kasus*. Alfabeta. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=896273>
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Faustyna, F., (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Pada Tugas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dharma Deli Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis* 14 (1).
- Fatmawati, F. M., Hartono, S., & Istiatin, I. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar. *Jurnal Edunomika*, 4(1).
- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kedua)*. Andi.
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Mengelola Karyawan) (Pertama). *CAPS (Center for Academic Publishing Service)*.
- Hariandja, M. T. E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Dan Peningkatan Produktifitas Pegawai*. PT. Grasindo.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*. 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.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>

Husein, U. (2018). *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Gramedia Pustaka Utama.

Januari, C. I., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Prestasi Kerja ( Studi Pada Karyawan PT . Telekomunikasi Indonesia , Tbk Wilayah Malang ). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 24(2), 1–8.

Nurwin, K. J., (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan asuransi. *Jurnal Ilmu Manajemen* 9(3), 876–885.

Jufrizen, J., (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*.

Jufrizen, J., (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., Rizki, O. B., & Arif, M. (2022). *Mediation Role of Work Motivation: Organizational Commitment and Work Involvement on Employee Performance. (IJBE) International Journal of Business Economics* 4 (1).

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. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>

Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *In Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018 (pp. 405–424)*.

Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif: Untuk Ilmu-ilmu Bisnis. UMSU Perss. <https://scholar.google.co.id/citations?user=s0iuNVcAAAAJ&hl=id>

Kadarwati. (2019). *Perilaku Organisasi Pendukung Motivasi Karyawan Berkinerja Tinggi*. PT Raja Grafindo Persada.

Kanelak, D., Pio, R. J., & Kaparang, S. G. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*.

- Kasmir. (2016a). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*. Rajawali Pers. <https://library.unismuh.ac.id/opac/detail-opac?id=1606>
- Kasmir. (2016b). Pengaruh Metode Pelatihan dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 62 (2), 1–10.
- Kenelak, D., Pio, R., & Kaparang, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Kurniawan, K. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada (Dinas Pehubungan Kota Makassar Tahun 2019-2020). *Jurnal Niagawan*, 9(2), 114. <https://doi.org/10.24114/niaga.v9i2.19037>
- Luffi, M., Agrasadya, A., & Apriansyah, M. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. G4s Security Service Jakarta (Studi Kasus Pada Karyawan Security Proyek Pt Hm Sampoerna Tbk Di Jakarta). *Jurnal Arastirma*, 1(1), 93–105. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10066>
- Mangkunegara, A. A., & Prabu, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, D. A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2014). *Human Resource Management (13th ed.)*. Joseph Sabatino.
- Moehariono. (2014a). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Moehariono, M. (2014b). *Pengukuran Kinerja berbasis kompetensi (Revisi)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Muslimah, N. N. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2).
- Nawawi, A. B. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Ngantenin, N., & Arumwanti, W. (2013). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Dikabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Riset Akutansi Dan Bisnis Vol.13 No. 1/Maret 2013*.
- Nitisemito, & Alex, S. (2014). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.

- Nurchahyo, R. J. (2015). Keterkaitan Visi, Misi, Dan Values Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kulit “Dwi Jaya.” *Jurnal Khasanah Ilmu*, 6(2), 87–94.
- Parulian, H., & Thoha, N. (2018). Kompetensi Plus, Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis. *Jurnal Gramedia Pustaka Utama*.  
[https://scholar.google.co.id/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=id&user=eHAascUAAAAJ&citation\\_for\\_view=eHAascUAAAAJ:5nxA0vEk-isC](https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=eHAascUAAAAJ&citation_for_view=eHAascUAAAAJ:5nxA0vEk-isC)
- Paryanti, D., & Rasmansyah, R. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Antam Tbk Ubpp Logam Mulia. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(2), 21–29. <https://doi.org/10.35137/jei.v21i2.432>
- Purwati, S., & Muttaqiyathun, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Anindya Mitra Internasional Yogyakarta. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 1(1), 70. <https://doi.org/10.12928/fokus.v1i1.1301>
- 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)* 50 (3).
- Rande, D. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. *E-Journal Katalogis*, 4(2).
- Ranupandojo, Heidjrachman, & Husnan, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Rosmaini, R. & Tanjung, H. (2019) Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2 (1).
- Rifai, & Rusdi, A. (2014). *Pengantar Manajemen*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Rini, A. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tunas jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya, (Eka Prasetya journal of management studies)*. 5 (2).
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(4).
- 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*. 3 (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.
- 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. *Jurnal Feb Ekonomi Manajemen Umsu*, 2(1), 420–429.
- Sari, I, R., & Hadijah, S, H., (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 1 (1).
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Sinambela, & Poltak, L. (2013). *Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran Dan Implikasi*. Graha Ilmu.
- Soekidjo, N. (2014). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Dan Pengukuran Dan Implementasi Dalam Organisasi)*. PT. Madubau.
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Bisnis (Edisi 15)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Alfabeta.
- Suryani, N. L. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia* 1(1).
- Susanto, A. S. (2013). Membuat Segmentasi Be R Dasarkan Life Style (Gaya Hidup). *Jurnal Jibeka* 7 (2) (1-3). <https://docplayer.info/123649-Membuat-segmentasi-berdasarkan-life-style-gaya-hidup.html>
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2013). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja PT. Inti Kebun Sejahtera. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 5 (2), 120-129.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

- Sutrisno, E. (2014b). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Kencana. <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=buku+edy+sutrisno%2C2014>
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja SDM PT. Kencana Abadi. *Jurnal Manajemen Bisnis* 4 (1).
- Suwatno. (2013). *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Alfabeta.
- Susilo, M, A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023) Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* 6 (1).
- Syaripuddin, J., & Handayani, R. (2018). Disiplin Dan Motivasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 13(3), 1576–1580.
- Tanjung, H., & Rosmaini. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 1,2. 2(1), 1–15.
- Tjahyanti, S., & Chairunnisa, N. (2020). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human. *Jurnal Resources And Facility Management Directorate. Media Bisnis*, 12(12).
- Tsauri, S. (2014). Manajemen Kinerja Terhadap Penilaian Kinerja : Performance Management STAIN. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 1 (1).
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada. <https://widyamataram.ac.id/index.php/j-mae/article/view/402/270>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. 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. <https://doi.org/10.31294/jp.v19i1.9527>

# Lampiran

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### 1. Data Pribadi

Nama : Noer Alamsyah  
NPM : 1705160266  
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 1 April 1999  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Anak Ke : 2  
Alamat : Komp Barakuda Blok X No 1 LK XVI  
No. Telephone : 082214742221  
Email : noeralamsyah301501@gmail.com

### 2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Irwansyah  
Nama Ibu : Srilagiyanti  
Pekerjaan Ayah : Pensiunan TNI  
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga  
Alamat : Komp Barakuda Blok X No 1 LK XVI  
No. Hp, Ibu. : 085276509821

### 3. Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : Sutomo 2 Medan  
Menengah Tingkat Pertama : Pertiwi Medan  
Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMAN 3 Medan  
Perguruan Tinggi : UMSU

### 4. Riwayat Pekerjaan

- Wiraswasta (Usaha Dagang)
- PHG Belawan

Medan, 25 Juli 2022

(Noer Alamsyah)

### **Kuisisioner Penelitian**

Medan, Februari 2023

Kepada Yang Terhormat Pegawai Pns Badan Kepegawaian Provinsi Sumatera Utara Medan

Saya adalah salah seorang Mahasiswa Konsentrasi Sdm Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan. Saya memohon kesediaan waktu Bapak/Ibu untuk mengisi Kuisisioner penelitian ini. Kuisisioner ini digunakan dalam rangka penelitian untuk penyusunan skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja PNS DPRD Provinsi Sumatera Utara Medan”

Demikianlah permohonan ini saya buat. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu Mahasiswa Manajemen Keuangan UMSU Medan.

Salam Hormat Saya

**( Noer Alamsyah )**

**A. Profil Responden**

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
  - a. Laki-laki
  - b. Perempuan
3. Pendidikan :
  - a. SMA/SMK
  - b. D3 (Diploma)
  - c. S1
  - d. S2
4. Unit Kerja/ Divisi
5. Gaji :
  - a. Rp. 2.000.000,- - 3.000.000
  - b. Rp. 3.000.000,- - Rp. 4.000.000,-
  - c. Rp. 4.000.000,- - Rp.5.000.000,-

**B. Petunjuk Pengisian**

Beri tanda centang/ceklis pada kolom yang paling sesuai dengan respon anda. Keterangan:

- SS = Sangat Setuju  
S = Setuju  
CK = Cukup Setuju TS = Tidak Setuju  
STS = Sangat Tidak Setuju