

DAMPAK MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN WAY KANAN

Sodirin, Epi Parela, Ahiruddin

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Sodirinamrullah@gmail.com, epiparela5@gmail.com, ahiruddin@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada. Penelitian ini menggunakan 19 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu : 2 (dua) Variabel bebas (X1 dan X2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana Motivasi kerja (X1) dan Kompetensi (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh Motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 9,2 % yang berarti Motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 9,2 % terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 45,3 % yang berarti bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh sebesar 45,3 % terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat pengaruh antara Motivasi kerja (X1), Kompetensi (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 47,3 % yang berarti bahwa Motivasi kerja dan Kompetensi memberikan pengaruh sebesar 47,3 % terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kompetensi, Kinerja Pegawai.

ANALYSIS OF THE EFFECT OF JOB SATISFACTION ON TURNOVER INTENTIONS WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS A MEDIATION VARIABLE OF GRAND ROHAN HOTEL JOGJA

Sodirin, Epi Parela, Ahiruddin

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Sodirinamrullah@gmail.com, epiparela5@gmail.com, ahiruddin@gmail.com

Abstract. This research is quantitative in nature where the explanation is objective by explaining the existing approaches. This study used 19 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable where work motivation (X1) and Competence (X2) are independent variables and Employee Performance (Y) is the dependent variable. From the results of data processing has been found answers to the hypothesis, namely as follows; there is an influence of work motivation (X1) on employee performance (Y), with a level of influence (R-square) of 9.2 %, which means work motivation has an influence of 9.2 % on employee performance. There is an influence of Competence (X2) on Employee Performance (Y), with an influence level of 45.3% which means that Work Motivation has an influence of 45.3% on Employee Performance. There is an influence between work motivation (X1), competence (X2) and employee performance (Y), with an influence level of 47.3%.

Keywords: Motivation Work, Compitation, employee performance

PENDAHULUAN

Pencapaian tujuan organisasi sangat tergantung dari sumber daya yang dimiliki organisasi terutama sumber daya manusia. Untuk itu sumber daya yang ada khususnya sumber daya manusia harus dapat memiliki kemampuan yang sejalan dengan perubahan waktu dan perubahan lingkungan organisasi. Aparatur Negeri Sipil sebagai sumber daya manusia pada pemerintahan, sangat berperan penting atas keberhasilan dalam pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan.

Banyak masalah yang muncul berkaitan dengan kinerja pegawai negeri sipil, mendorong pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah No 46 Tahun

2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, mewajibkan setiap Pegawai Negeri Sipil menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP), dimana Penilaian prestasi kerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Untuk itu organisasi pemerintah akan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompoten.

Hal tersebut menunjukkan bahwa konsep kinerja yang berkaitan dengan kompetensi menjadi hal yang penting dan menarik untuk dikaji. Menurut Revita (2015:172) Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dengan demikian pegawai akan terpacu untuk memberikan kemampuan yang dimiliki demi tercapainya tujuan organisasi. Hal ini terjadi karena pegawai mampu melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, karena Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya yang ada didalam organisasi tersebut, baik

sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya termasuk sarana dan prasarana.

Aparatur Negeri Sipil selain dituntut untuk memiliki kompetensi juga dituntut untuk memiliki motivasi yang tinggi terutama pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yang mempunyai fungsi melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi. Dimana motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya dikaitkan dengan arah yang menguntukan organisasi. Hal ini senada dengan pendapat Siagian (2007) menyatakan bahwa secara umum motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan dalam diri pegawai untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya maka kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

PNS yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga kinerja meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai. Untuk mencapai tujuan organisasi menuntut karyawan untuk dapat menyelaraskan kepentingan pribadi dengan tujuan organisasi. Untuk itu evaluasi kinerja harus dilakukan secara terus menerus secara efektif dan efisien. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh suatu organisasi. Agar dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya dan motivasi kerja yang baik, maka akan semakin tinggi hasil kinerja yang dicapainya.

Dalam menjalankan tugas, terdapat beberapa kendala yang dihadapi

pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan, motivasi rendah, hal ini terlihat dari adanya pegawai yang kurang semangat dalam bekerja dan kurangnya pelatihan dan bimbingan teknis yang berkaitan dengan perubahan-perubahan yang terjadi disekitar organisasi dan perkembangan jaman yang mengakibatkan pegawai kurang kompeten. Hal ini ditunjukkan dengan Tabel berikut :

Nomor	Urain	Jumlah	Yang belum ikut
1	Diklatpim 3	2	3
2	Diklatpim 4	4	4

Masalah lain adanya pegawai yang belum menunjukkan tanggung jawabnya dalam penyelesaian pekerjaan dan menunda-nunda pekerjaan. Masalah-masalah yang timbul dalam proses kerja diatas pada akhirnya mempengaruhi tingkatan pencapaian kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Kinerja dalam organisasi merupakan aspek penting untuk mengetahui berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dimana kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dinilai dari hasil kerjanya, yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Dengan demikian isu tentang motivasi kerja, kompetensi dan kinerja pegawai menjadi hal yang penting dan menarik dalam upaya pengelolaan sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan”

TINJAUAN TEORITIS

Menurut Siagian (2007) menyatakan bahwa secara umum motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan dalam diri pegawai untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya maka kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula.

Motivasi adalah cara untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhan seseorang dan dimensinya meliputi (1) keinginan berprestasi, (2) minat atas pekerjaan, (3) hubungan kerja. Menurut Isbahi (2013) dalam Kifta (2019) dimensi ini meliputi indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Keinginan berprestasi: keinginan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan, berkompetisi dengan rekan kerja dan bersedia bekerja melebihi waktu yang ditentukan.
- 2) Minat atas pekerjaan: keinginan untuk menikmati dan semangat dalam bekerja.
- 3) Hubungan kerja: keinginan akan hubungan kerja yang harmonis.

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, 2010). Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu dan diaplikasikan guna meningkatkan manfaat yang disepakati.

Menurut Palan (2007) kompetensi sering dikenal sebagai kecakapan dan keberdayaan merujuk pada keadaan atau kualitas mampu dan sesuai. Definisi kompetensi di tempat kerja merujuk pada pengertian kecocokan seseorang dengan pekerjaannya. Kompetensi merujuk kepada

karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja.

Pada era globalisasi dewasa ini, kompetensi bukan sekedar pengetahuan dan keterampilan. Kompetensi merupakan kemampuan khusus yang sangat kompleks. Dari vademikum pekerjaan yang disusun oleh Departemen Tenaga Kerja berbagai negara, terdapat ribuan kompetensi mulai dari kompetensi dokter, guru, tentara dan polisi. Jika kompetensi, sikap dan tindakan pegawai terhadap pekerjaannya tinggi, maka dapat diprediksi bahwa perilakunya akan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya jika faktor-faktor yang diuraikan pada gambar di atas tidak menghambat perilaku kerja pegawai.

Indikator dalam pengukuran kompetensi yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah menurut Hutapea dan Nuraiana Thoha (2008 : 32) sebagai berikut:

- 1) Tingkat pendidikan
- 2) Pengalaman kerja
- 3) Kemampuan menganalisis

Menurut Mangkunegara (2001:89) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Setiap pegawai diharapkan memiliki kinerja (prestasi kerja) yang memuaskan sehingga sinergi dari prestasi-prestasi pegawai akan dapat meningkatkan dan mengembangkan eksistensi organisasi di tengah-tengah masyarakat.

Manajemen kinerja merupakan upaya yang dilakukan oleh pimpinan organisasi untuk membina paradigma baru atau mengembangkan kinerja pegawai.

Sebagai bagian dari manajemen, maka dengan pembinaan kinerja pada dasarnya merupakan upaya yang dilakukan oleh pimpinan pegawai untuk membina / mengembangkan kinerja pegawainya. Karena program ini mencantumkan kata management, seluruh kegiatan yang dilakukan dalam sebuah proses manajemen harus terjadi dimulai dengan menetapkan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai, kemudian tahap pembuatan rencana, pengorganisasian, penggerakan/pengarahan dan akhirnya evaluasi atas hasilnya. Secara teknis, program ini memang harus dimulai dengan menetapkan tujuan dan sasaran yaitu kinerja dalam bentuk apa dan yang seperti bagaimana yang ingin dicapai.

Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (individual Performance) dengan kinerja organisasi (Organization Performance). Suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya. Terdapat beberapa pengertian dari kinerja yang diungkapkan oleh beberapa pakar berikut ini.

Suprihanto (2008 : 23), aspek-aspek penilaian kinerja yang dapat diterapkan adalah pencapaian prestasi kerja, kuantitas dan kualitas pekerjaan, kesediaan untuk bekerja sama, tanggung jawab dan sistem kerja.

Indikator dasar dalam pengukuran kinerja pegawai yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah menurut

Mangkunegara (2005 : 293) sebagai berikut

:

- 1) Kualitas
- 2) Kecakapan kerja
- 3) Ketaatan terhadap aturan
- 4) Tanggung jawab
- 5) Sikap

$$\alpha_{Cronbach} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_p^2} \right)$$

Keterangan:

k = Jumlah butir dalam skala pengukuran

S_i^2 = Ragam(variance)daributirke-i S_p^2 = Ragam(variance)dariskortotal

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, objek penelitian adalah permasalahan di motivasi kerja, kompetensi, dan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan. Berdasarkan data yang ada, jumlah pegawai adalah 20 (dua puluh) orang. Untuk mendukung penelitian ini, penulis merujuk pendapat Arikunto (2012, 107), yang menyatakan apabila dalam suatu penelitian terdapat subjek kurang dari 100, maka populasi akan diambil seluruhnya sebagai sampel.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diharapkan mampu memberikan data yang akurat dan lebih spesifik, adapun teknik yang digunakan adalah Penelitian Lapangan (Field Research).

Untuk melihat kegiatan yang sebenarnya dari masalah yang ada, maka diperlukan penelitian lapangan untuk memperoleh data primer secara langsung dari perusahaan atau lembaga. Adapun langkah-langkah dalam pengelompokan data primer menurut Sugiyono (2012:194-203) adalah: (a) interview/wawancara, (b) angket/questioner, dan (c) obeservasi.

Uji reliabilitas menggunakan rumus korelasi Alpha Cronbach:

α

(Uyanto.2006: 50)

Instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien kehandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. (Uyanto. 2006: 50). Penghitungan instrumen penelitian (validitas dan reliabilitas) akan menggunakan program statistika SPSS versi 16.0

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independent (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependent (Y). Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus :

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

Keterangan :

t_{hitung} = Nilai t

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah responden

s (Sugiyono, 2008: 230)

a) Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima

b) Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka ada tidak pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji t atau uji parsial yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Kriteria pengambilan keputusan :

Bila $\text{sig} < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak

Bila $\text{sig} > \alpha (0,05)$ maka H_0 diterima

Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std.	B			
1	21.263	9.338			2.277	.036
(Constant)						
TOTALX	.321	.245	.303		1.910	.207

H_0 : Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

H_a : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Terlihat bahwa t_{hitung} sebesar 1,910 sedangkan t_{tabel} dengan $df = 17 (19-2)$ adalah 1,740. Jadi $t_{hitung} (1,910) > t_{tabel} (1,740)$, dengan demikian H_a diterima. Dengan demikian Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Menguji pengaruh kompetensi guru secara parsial terhadap kinerja guru, penulis menggunakan uji t. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$

maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.303 ^a	.092	.038	4.603

Dari tabel diatas diketahui bahwa R Square sebesar 0,094 artinya sebesar 9,2 % variasi perubahan variabel terikat (Kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (Motivasi kerja) sedangkan sisanya 90,8 % dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Kompetensi (X2) terhadap Kinerja (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	16.035	4.709			3.405	.003
(Constant)						
TOTALX	.533	.142	.673		3.749	.002

a. Dependent Variable: TOTALLY

H_0 : Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

H_a : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Terlihat bahwa t_{hitung} sebesar 3.749 sedangkan t_{tabel} dengan $df = (19-2 = 17)$ adalah 1,740. Jadi $t_{hitung} (3.749) > t_{tabel} (1,740)$, dengan demikian didapat kesimpulan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673	.453	.437	4.603

1	.673 ^a	.453	.420	3.574
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), TOTALX2

% variasi perubahan variabel terikat (Kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (Kompetensi) sedangkan sisanya 54,7 % dijelaskan faktor- faktor lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Pengujian regresi secara bersama-sama dilakukan untuk menguji hipotesis.

Ho : Motivasi Kerja (X₁) dan Kompetensi (X₂) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Ha : Motivasi Kerja (X₁) dan Kompetensi (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Kriteria pengujian hipotesis :

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) Maka Ho diterima. Artinya Motivasi Kerja (X₁) dan Kompetensi (X₂) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) Maka Ho ditolak. Artinya Motivasi Kerja (X₁) dan Kompetensi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

c.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	187.533	2	93.766	7.175	.006 ^a
Residual	209.099	16	13.069		
Total	396.632	18			

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

b. Dependent Variable: TOTALY

Berdasarkan hasil data tabel di atas terlihat bahwa F_{hitung} 7.175 sedangkan F_{tabel}

dengan $df_1 = (k-1) = (3-1 = 2)$ dan $df_2 = (n-k) = 19-2 = 17$) F_{tabel} adalah sebesar 3,592 dimana F_{hitung} 7.175 > F_{tabel} 3,592 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama Motivasi Kerja dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

PENUTUP

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- Hasil pengujian hipotesis secara simultan antara Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan dibuktikan dari besarnya koefisien determinasi Motivasi Kerja dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap Kinerja adalah 47,3 %, hal ini menyatakan besarnya kontribusi Motivasi Kerja dan Kompetensi kerja terhadap Kinerja pegawai yaitu 47,3 % . Hasil perhitungan uji F_{hitung} memperoleh hasil 7.175 dan jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,592 pada taraf signifikan 5 % dengan $Dk = 17$. Jadi F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja di Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan sebesar $f_{hitung} = 7.175 > f_{tabel}$ 3,592.
- Pengujian selanjutnya menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Way Kanan, hal ini terbukti dari besarnya koefisien determinasi Kompetensi terhadap

Kinerja adalah 45,3 %. Hasil perhitungan Uji Hipotesis Parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} antara Motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 3,749 dan hasil $t_{hitung} = 3,749 > t_{tabel} 1,740$. Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja di Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Way Kanan sebesar 45,3 %.

3. Dari hasil analisis kuantitatif berhasil mendukung hipotesis pertama yaitu Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan, hal ini terbukti dari besarnya koefisien determinasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja adalah 9,2 %. Hasil perhitungan Uji Hipotesis Parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai $t_{hitung} = 1,910 > t_{tabel} 1,740$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antaramotivasi terhadap Kinerja di Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Way Kanan sebesar 9,2 %

Berdasarkan hasil penelitian di atas, implikasi dan saran dirumuskan sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi kerja, yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan Motivasi Kerja adalah item pernyataan mengenai “Berupaya untuk meningkatkan kualitas pekerjaan” karena skor yang diperoleh rendah Untuk meningkatkan maka pemimpin harus mendorong pegawai agar senantiasa melakukan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan menginformasikan bahwa pencapaian tujuan organisasi adalah juga pencapaian tujuan pegawai

(individu). sehingga hal ini akan mendorong pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan, yang akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan.

2. Variabel Kompetensi, yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan motivasi adalah item pernyataan mengenai “Saya memiliki kemampuan menganalisis pekerjaan” karena skor yang diperoleh rendah Untuk meningkatkan maka pemimpin menganggarkan dana yang cukup sehingga pegawai dapat mengikuti pelatihan dan bimbingan teknis yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga kemampuan menganalisis pekerjaan meningkat, yang akhirnya tujuan organisasi tercapai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan.
3. Variabel Kinerja Pegawai, yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan kinerja pegawai adalah Memelihara etika kerja dalam bekerja karena indikator ini mendapatkan nilai yang rendah. Untuk meningkatkan maka pemimpin menginformasikan aturan-aturan yang berkaitan dengan etika pekerjaan, memberikan teladan yang baik dan mengingatkan pegawai apabila ada yang beretika kurang baik dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara cepat dan hubungan antar pegawai dan pimpinan berjalan dengan baik, karena hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai di Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Way Kanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta; Jakarta.
- Azwar, Saifuddin. 2011. *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar; Yogyakarta. GR.
- Hatch. 2003. *Organization and Leadership*. San Fransisco; Jossey Bass.
- Hasan. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan aplikasinya*. Galia Indonesia ; Bogor.
- Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya manusia*. PT. Bumi Aksara ; Jakarta.
- Husein Umar. 2005. *Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis*. Grafindo Persada ; Jakarta.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus :Teori, Desain, Kasus dan penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Gramedia Pustaka Utama ; Jakarta.
- Kusaeri dan Suprananto. 2012. *Pengukuran dan penilaian Pendidikan*. Graha Ilmu; Yogyakarta.
- Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Rosdakarya; Bandung.
- Mardiana. 2005. *Copentency Management : Teknis Mengimplementasikan manajemen SDM*.
- Palan, R. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. PPM; Jakarta
- Revita. 2015. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi*. Katalogis, 3(9). 159-170
- Robbins. 2000. *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi*. Pujatmaka Hadiyana; Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Armada Press; Bandung.
- Sentoso. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alumni; Bandung.
- Sondang P. Siagiaan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung; Jakarta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta; Bandung
- Sudjana. 2010. *Metode & Teknik Pembelajaran Partisipatif*. Falah Production; Bandung
- Suharsini Arikunto. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Bina Aksara; Jakarta.
- Suryadi. 2007. *Cara Efektif Memahami perilaku*. Bina Aksara; Jakarta.
- Taliziduhu Ndraha. 2003. *Teori Budaya Organisasi*. PT. Rineka Cipta; Jakarta.
- Triguno. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara; Jakarta.
- Umar, Husein. 2008. *Metode Ramalan Kuantitatif Untuk Perencanaan Ekonomi & Bisnis*. Rineka Cipte;

- Jakarta.
- Uyanto, S, Stanislaus. 2006. *Pedoman Analisi Data dengan SPSS*. Graha Ilmu; Yogyakarta.
- Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(8), 3062–3081.
- Wiyono Sahudi Jaya. 2005. *Manajemen Kantor*. Alfabetz; Bandung.
- Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi*. PT. Raja Grafindo perkasa; Jakarta.