

PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND WORK MOTIVATION TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE AT BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

*Gustina Dewi Maya¹, R. Bambang², Marsanuddin³

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence*:

e-mail: gustinadewi1@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, terutama bila dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Melalui potensi yang dimiliki oleh manusia, organisasi dapat mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor penentu keberhasilan dalam organisasi dalam mencapai tujuan. Organisasi dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan pada suatu instansi, maka keuntungannya akan diperoleh kedua pihak. Bagi pegawai, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi suatu instansi, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan suatu instansi. Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh kompetensi pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang menggunakan data berupa angka dalam menganalisis fakta-fakta yang ditemukan yang bertujuan untuk menentukan hubungan antar variabel dalam sebuah populasi. Analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Penelitian ini menggunakan 60 responden penelitian. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh kompetensi pegawai (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh (R -square) sebesar 32,3%. Terdapat pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 32,7%. Terdapat pengaruh kompetensi pegawai (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 33,1%.

Kata kunci: Kompetensi pegawai, motivasi kerja dan kinerja pegawai

Abstract

Human resources have a very important role in a corporate organization, especially when compared to other resources. Through the potential possessed by humans, organizations can achieve success in achieving the goals that have been set. Thus human resources can be said to be a determining factor for success in organizations in achieving goals. Organization and employees are two things that need each other. If employees succeed in bringing progress to an agency, the benefits will be obtained by both parties. For employees, success is an actualization of self-potential as well as an opportunity to meet their daily needs. Meanwhile, for an agency, success is a means to the growth and development of an institution. This study aims to find the influence of competence and work motivation on employee performance at the Badan pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah. This study uses descriptive quantitative research methods, namely research methods that use data in the form of numbers in analyzing the facts found which aims to determine the relationship between variables in a population. The analysis used is multiple regression. This study used 60 research respondents. Based on the results of the data analysis found answers to the hypothesis as follows; there is an influence of competence (X_1) toward employee performance (Y), with a level of influence (R -square) of 32.3%. There is an influence of work motivation (X_2) toward employee performance (Y), with a level of influence of 32.7%. There is influence of competence (X_1) and work motivation (X_2) simultans toward employee performance (Y), with a level of influence of 33.1%.

Keywords: Employe competence, work motivation and employee performance

PENDAHULUAN

Instansi Pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup dan matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia. Pegawai merupakan faktor penting dalam organisasi pemerintahan. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien. Pegawai menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi perusahaan, terutama bila dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Melalui potensi yang dimiliki oleh manusia, organisasi dapat mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor penentu keberhasilan dalam organisasi dalam mencapai tujuan. Organisasi dan pegawai merupakan Organisasi dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan pada suatu instansi, maka keuntungannya akan diperoleh kedua pihak. Bagi pegawai, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi suatu instansi, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan suatu instansi.

PNS (Pegawai Negeri Sipil) merupakan salah satu unsur aparatur yang mempunyai peranan strategis dalam penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Dengan demikian PNS sebagai penyelenggara tugas dan fungsi

pemerintahan perlu secara terus menerus meningkatkan kompetensi pegawainya sehingga kinerjanya pun optimal. Organisasi dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan pada suatu instansi, maka keuntungannya akan diperoleh kedua pihak. Bagi pegawai, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi suatu instansi, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan suatu instansi.

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimilikinya karena sumber daya manusia merupakan aset yang paling vital dalam organisasi. Banyak sekali cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten, diantaranya dengan system rekrutmen yang baik dan memberikan pelatihan kepada pegawai. Dengan demikian diharapkan para pegawai akan meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja pegawai akan lebih baik lagi jika organisasi memberikan motivasi kepada pegawainya.

Organisasi harus menggerakkan pegawai sesuai dengan yang dikehendaki, selain itu hendaknya dipahami motivasi manusia di dalam organisasi tersebut karena motivasi inilah yang menyebabkan, menyalurkan, dan menentukan perilaku pegawai supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Tujuan dari tindakan menggerakkan pegawai (motivasi) adalah tercapainya kinerja (performance) organisasi yang optimal. Pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi berawal dari semakin diperlukannya fungsi sumber daya manusia untuk pelaksanaan dan pengembangan organisasi.

Fungsi sumber daya manusia tersebut berawal dari fungsi administrasi sampai fungsi manajemen dan fungsi strategis. Sejalan dengan meningkatnya tuntutan organisasi, maka semakin besar tanggung jawab yang harus diemban oleh bagian sumber daya manusia dalam mengelola dan mengembangkan pegawai

karena pegawai harus mampu melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tuntutan organisasi tersebut. Oleh karena itu, kegiatan sumber daya manusia terus berkembang, yaitu dari kegiatan yang bersifat administratif ke arah yang bersifat manajerial dan strategis.

Fokus penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif di masa yang akan datang. Begitu pentingnya masalah kinerja pegawai ini, sehingga tidak salah bila inti pengelolaan sumber daya manusia adalah bagaimana mengelola kinerja SDM. Mengelola manusia dalam konteks organisasi berarti mengelola manusia agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Oleh karenanya kinerja pegawai ini perlu dikelola secara baik untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga menjadi suatu konsep manajemen kinerja (*performance management*).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi, seperti; gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, insentif, budaya organisasi, budaya kerja, kompetensi pegawai dan motivasi kerja. Namun disini peneliti lebih tertarik untuk meneliti masalah kompetensi pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

Masalah yang diangkat dalam penelitian ini salah satunya adalah tentang kompetensi pegawai pegawai. Kompetensi pegawai yang masih rendah terlihat dari masih adanya pegawai yang bekerja tidak berdasarkan latar belakang pendidikannya dan kurangnya pengetahuan tentang pekerjaannya sehingga ia tidak menguasai pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas jelaslah bahwa kompetensi pegawai merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada suatu organisasi. Kondisi kompetensi pegawai kerja yang ada pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah

adalah Masih adanya pegawai yang bekerja tidak berdasarkan latar belakang pendidikannya sehingga ia tidak menguasai pekerjaannya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Menurut Robin (2016) motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu dalam memenuhi kebutuhannya. Motivasi merupakan dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, ketrampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu.

Memotivasi seseorang tidak semudah yang kita duga. Kenyataannya walaupun ketentuan penggajian telah ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan keputusan pemerintah, belum menjadi jaminan bahwa para pegawai otomatis akan bekerja dengan sungguh-sungguh

Di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah masih banyak pegawai yang bertugas tidak sesuai dengan kompetensi pegawai atau keahliannya, misalkan Bagian keuangan diduduki oleh SDM dengan berlatar belakang Sarjana Sosial atau Hukum dan tidak berkompeten dibidang keuangan, motivasi kerja pegawai menurun yang berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Kedua hal tersebut tentunya berakibat pada menurunnya kinerja dari pegawai, seperti program kegiatan yang tidak terselesaikan dengan tepat waktu.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis melakukan penelitian dengan memberi judul **“Pengaruh Kompetensi pegawai Pegawai dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah”**

TINJAUAN TEORITIS

Sedarmayanti (2016: 78), mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang *oustanding performers* lakukan lebih sering, pada lebih banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik daripada apa yang dilakukan penilai kebijakan. Faktor lain yang harus diperhatikan adalah perilaku.

Ada semakin banyak organisasi yang menggunakan beberapa segi analisis kompetensi. Tiga alasan utama organisasi menggunakan pendekatan kompetensi adalah untuk mengkomunikasikan perilaku yang dihargai di seluruh organisasi, untuk meningkatkan tingkat kompetensi di organisasi tersebut dan untuk menekankan kapabilitas pegawai guna meningkatkan keunggulan kompetitif organisasional.

Kompetensi dalam manajemen sumber daya manusia memainkan peran kritical dan esensial karena di satu sisi merupakan Human capital dan Active agent bagi pengembangan suatu organisasi, disisi lain merupakan faktor determinan kapabilitas yang merupakan sekumpulan keahlian dan keterampilan dalam mengkoordinasikan dan mengintegrasikan serangkaian sumber daya yang ada dalam suatu sistem organisasi sehingga menghasilkan serangkaian kompetensi yang akan membentuk kompetensi inti (*core competency*). Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Memiliki SDM adalah keharusan bagi perusahaan. Mengelola SDM berdasarkan kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Sebagian besar perusahaan

memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih orang, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi.

Untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepada pegawai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien ada dua hal penting yang harus dimiliki oleh pegawai yaitu kemampuan kerja dan kemauan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan, kemauan pegawai untuk melaksanakan tugas akan ditentukan oleh pendidikan, latihan kerja serta pengalaman dibidang pekerjaan yang bersangkutan. Semakin tinggi kemampuan kerja pegawai, maka diharapkan akan semakin tinggi pula tingkat keproduktifan kerja pegawainya. Kemudian selain itu juga diperlukan kemampuan atau motivasi dari pegawainya untuk melaksanakan tugas tugasnya. Kemampuan dalam bekerja juga dipengaruhi oleh sejauh mana kepuasan yang diperoleh baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan salah satu faktor faktor diluar pekerjaan adalah penghasilan.

Dalam rangka meningkatkan keproduktifan kerja berbagai cara harus ditempuh oleh perusahaan agar pegawainya dapat bekerja secara baik dn benar, salah satu caranya dengan memberikan motivasi kepada pegawai untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Motivasi seseorang bekerja tidak hanya berbentuk kebutuhan ekonomis, motivasi ekonomis misalnya berupa uang, fasilitas kerja, insentif dan sebagainya. Sedangkan yang bukan ekonomis misalnya berupa penghargaan, hubungan baik antara pimpinan dan pegawai, lingkungan kerja yang menyenangkan dan sebagainya.

Keberhasilan dalam suatu pekerjaan oleh tenaga kerja yang ada di dalam organisasi tersebut. Motivasi kerja adalah pemberian daya rangsang atau kegairahan kerja kepada pegawai, agar bekerja dengan segala upayanya. Oleh karena itu kewajiban bagi seorang pimpinan untuk memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada mereka agar seorang pimpinan untuk memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada mereka agar pimpinan berusaha

mengetahui motif yang diinginkan oleh pegawai, karena manusia memiliki motif yang berbeda tergantung dari banyaknya faktor seperti kepribadian, ambisi, pendidikan dan usia. Sehingga faktor pendorong yang penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, baik didasari (*unconscious need*), berbentuk materi atau non materi kebutuhan fisik dan mental.

Kinerja (performance) yaitu prestasi kerja/pencapaian kerja/hasil kerja atau output dari suatu proses. Menurut Sulistiani (2013: 65), kinerja adalah suatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan kepada kelompok orang, dengan demikian, berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia hasil kerja yang dapat dicapai oleh Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi birokrasi pemerintah, sesuai dengan kewenangan tanggung jawab masing-masing.

Penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periode untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur.

Menurut Sulistiani (2013) indikator pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Prestasi
2. Tanggung jawab
3. Disiplin kerja
4. Kerjasama
5. Ketaatan

Berdasarkan paparan teori pendukung kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa hasil kerja yang diperoleh pegawai yang diukur dalam bentuk prestasi, tanggung jawab, disiplin kerja, kerja sama, dan ketaatan.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

a. Observasi

Yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti.

b. Kuesioner

Yaitu pernyataan-pernyataan yang diberikan kepada responden secara langsung oleh peneliti.

c. Telaah dokumentasi dan kepustakaan
Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku buku bacaan, dokumen dokumen, peraturan peraturan dan ketentuan undang undang serta kebijaksanaan kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

Metode yang digunakan dalam penetapan sampel adalah menetapkan jumlah populasi yang akan dijadikan sampel penelitian. Penetapan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017 : 124) sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bilab semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Populasi dalam penelitian seluruh pegawai yang bekerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah, yang berjumlah 62 orang pegawai. Berdasarkan batasan di atas dan dengan memperhatikan jumlah populasi penelitian yang ada, maka penulis menggunakan populasi untuk menjadi sampel penelitian yaitu 60 orang pegawai dikarenakan peneliti dan pimpinan tidak dijadikan sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Hipotesis Parsial Kompetensi pegawai (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai sebagai berikut :

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 22.584 | 4.519 | | 4.998 | .000 |
| Kompetensi Pegawai | .512 | .097 | .569 | 5.263 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 5,263. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,672, maka $t_{hitung} = 5,263 > t_{tabel} = 1,672$ sehingga dapat disimpulkan bahwa; Ha yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Kompetensi pegawai (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dapat diterima. Jadi variabel Kompetensi pegawai (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel Kompetensi pegawai (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah $Y = 22,584 + 0,512X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Kompetensi pegawai akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah sebesar 0,512 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka diperoleh koefisien determinasi Kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .569 ^a | .323 | .312 | 3.46547 |

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Pegawai

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,323 \times 100\% = 32,3\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi pegawai (X_1) menjelaskan variasi perubahan terhadap Variabel kinerja pegawai (Y) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah

Kabupaten Lampung Tengah sebesar 32,3%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

b. Uji Hipotesis Parsial Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, pengaruh Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 24.471 | 4.126 | | 5.931 | .000 |
| Motivasi Kerja | .476 | .090 | .572 | 5.310 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 5,310. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,672, maka $t_{hitung} = 5,310 > t_{tabel} = 1,672$, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh Variabel Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima.

Persamaan regresi antara variabel Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = 24,471 + 0,476X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Motivasi kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,476 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh koefisien determinasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .572 ^a | .327 | .316 | 3.45555 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,327 \times 100\% = 32,7\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 32,7%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

c. Uji Hipotesis Simultan Kompetensi pegawai (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil uji hipotesis secara simultan sebagai berikut :

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 340.925 | 2 | 170.462 | 14.116 | .000 ^b |
| | Residual | 688.325 | 57 | 12.076 | | |
| | Total | 1029.250 | 59 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Pegawai, Motivasi Kerja

Dari uji anova atau uji F didapat F_{hitung} sebesar 14,116 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,162 maka Kompetensi pegawai (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Kompetensi pegawai (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dapat terbukti atau diterima.

Perhitungan simultan variabel Kompetensi pegawai (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS 21 sebagai berikut:

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .576 ^a | .331 | .308 | 3.47504 |

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

Koefisien Determinasi (KD) = R^2 $0,331 \times 100\% = 33,1\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Kompetensi pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 33,1% dan sisanya sebesar 66,9% akibat penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

d. Analisis Regresi Linier Berganda Kompetensi pegawai (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda Kompetensi pegawai (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 23.281 | 4.609 | | 5.051 | .000 |
| | Kompetensi Pegawai | .219 | .369 | .243 | .593 | .556 |
| | Motivasi Kerja | .281 | .341 | .338 | .825 | .413 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 23,281 + 0,219X_1 + 0,281X_2.$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Kompetensi pegawai sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,219 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel motivasi kerja sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,281 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X_2 = 0,281$ lebih besar daripada koefisien regresi $X_1 = 0,219$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi kerja lebih tinggi atau dominan dibandingkan kompetensi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah.

PENUTUP

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung, ditunjukkan dari nilai t_{hitung} 5,263 > t_{tabel} 1,672. Besarnya persentase pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 32,3% dan sisanya sebesar 67,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah, ditunjukkan dari t_{hitung} 5,310 > t_{tabel} 1,672. Besarnya persentase pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 32,7% dan sisanya sebesar 67,3% dipengaruhi oleh faktor

lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

3. Terdapat pengaruh kompetensi pegawai dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah, ditunjukkan dari nilai $F_{hitung} 14,116 > F_{tabel} 3,162$. Besarnya persentase pengaruh kompetensi pegawai dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 33,1% dan sisanya sebesar 66,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung, ditunjukkan dari nilai $t_{hitung} 5,263 > t_{tabel} 1,672$. Besarnya persentase pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 32,3% dan sisanya sebesar 67,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah, ditunjukkan dari $t_{hitung} 5,310 > t_{tabel} 1,672$. Besarnya persentase pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 32,7% dan sisanya sebesar 67,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Terdapat pengaruh kompetensi pegawai dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah, ditunjukkan dari nilai $F_{hitung} 14,116 > F_{tabel} 3,162$. Besarnya persentase pengaruh kompetensi pegawai dan motivasi kerja secara bersama-sama

terhadap kinerja pegawai sebesar 33,1% dan sisanya sebesar 66,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky, 2013. Sistem Manajemen Kinerja, Cetakan Ketiga, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ambar T. Sulistiyani. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Mohammad. 2012. Psikologi Industri. Liberty. Yogyakarta.
- Gitosudarmo, Indriyo, dan I Nyoman Sudita. 2010. Perilaku Keorganisasian,. Cetakan Ketiga. Jogjakarta : BPFE.
- Husein Umar. 2013. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali.
- Knoers, A, M, P. dan Hadinoto, S, R. 2014. Psikologi Perkembangan. Yogyakarta : Gajah Masa University Press.
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang., 2018., Dasar-dasar Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua. Salemba Empat: Jakarta.
- Priyatno, Duwi. 2012. Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 21. Yogyakarta: Andi Offset.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016, Human Resources Management,. Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sudarmanto. 2015. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, edisi tiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
Uyanto, S, Stainlaus. 2009. Pedoman

Analisis Data dengan SPSS. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
Yuniarsih, Tjutju & Suwatno. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.