

PENGARUH MOTIVASI DAN KOPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN LAMPUNG UTARA

THE INFLUENCE OF EMPLOYEE MOTIVATION AND COMPETENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE STAFFING AND HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AGENCY OF NORTH LAMPUNG REGENCY.

Erwan¹, Selamat²

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: erwan23@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Semakin tinggi kemampuan pegawai, semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan pegawai, maka semakin rendah pula kinerja organisasi. Agar organisasi dapat berkembang luas dengan segala kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya manusia yang telah tersedia, tetapi untuk mencapai tujuan tersebut, tidak cukup hanya dengan jalan memperoleh pegawai yang dianggap paling kompeten, akan tetapi tidak kalah pentingnya dengan secara terus menerus pimpinan memberikan motivasi dan Kompensasi kepada pegawai agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di lembaga organisasi. Penelitian ini dilaksanakan di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Utara. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (field reseach), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 19 orang responden. Hasil dari penelitian ini adalah Hipotesis pertama yaitu variabel Motivasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 59,9%. Hipotesis kedua menunjukkan variabel Kompetensi(X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 61,9%.dan hipotesis ketiga yaitu menunjukkan bahwa Motivasi (X1) dan Kompetensi(X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 51,2%

Kata kunci: Pengaruh Motivasi, Kopetensi Pegawai, Kinerja Pegawai

Abstract

Human resources (HR) is a central figure in organizations and companies. The higher the ability of employees, the higher the organizational performance. Conversely, the lower the employee's ability, the lower the organizational performance. In order for management activities to run well, organizations must have competent or highly capable employees to manage the organization as optimally as possible so that employee performance increases. So that the organization can develop widely with all the activities carried out to achieve the desired goals by using the available human resources, but to achieve these goals, it is not enough just to get employees who are considered the most competent, but no less important than continuously the leadership provides motivation and compensation to employees so that they are more enthusiastic in carrying out their duties in organizational institutions. This research was conducted at the Staffing and Human Resources Development Agency of Lampung Utara Regency. The type of research used in this study was field research, which is quantitative in nature where the explanation is objective by explaining the existing approaches. The sample in this study amounted to 19 respondents. The results of this study are the first hypothesis, namely the variable motivation (X1) affects employee performance (Y) by 59.9%. The second hypothesis shows that the Competency variable (X2) influences employee performance (Y) by 61.9%. And the third hypothesis shows that Motivation (X1) and Competence (X2) simultaneously affect employee performance (Y) by 51.2% .

Keywords: Influence of Motivation, Employee Competence, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Semakin tinggi kemampuan pegawai, semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan pegawai, maka semakin rendah pula kinerja organisasi. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berkompeten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi lembaga organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok.

Strategi sumber daya manusia juga menyangkut masalah kompetensi dalam kemampuan teknis, konseptual, dan hubungan manusia (Ali & Sukendra, 2020). Pengelolaan kompetensi tenaga kerja meliputi beberapa kompetensi seperti: kompetensi berbasis input, kompetensi transformasional, kompetensi output.

Pengaruh kompetensi pada kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relatif lebih ada di permukaan salah satu karakteristik yang dimiliki pegawai.

Hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian besar dalam pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) mempengaruhi kompetensi pegawai sebanyak 42,6% dengan memberikan dan meningkatkan keterampilan pegawai.

Motivasi kerja mempunyai peranan yang penting dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk bekerja secara optimal. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan. Seorang pegawai yang memiliki intelegensia cukup tinggi bisa gagal karena kekurangan motivasi. Hasil kerja akan optimal kalau ada motivasi yang tepat. Rendahnya motivasi kerja pada pegawai merupakan gejala yang kurang menguntungkan karena rendahnya motivasi kerja pada mereka menunjukkan adanya sikap acuh tak acuh terhadap kehidupan sosial, termasuk terhadap masa depan bangsanya.

**Rekapitulasi Absensi Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Utara pada Bulan Januari –
Maret Tahun 2023**

Keterangan	Januari		Februari		Maret	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Izin						
1-2 Hari	5	6,66	2	2,66	6	8
2-5 Hari	-	-	10	13,33	-	-
>5 Hari	8	10,66	-	-	2	2,66
Tanpa Keterangan						
1-2 Hari	3	4	-	-	8	10,66
2-6 Hari	-	-	6	8	-	-
>5 Hari	-	-	-	-	-	-

Sumber data yang diolah pada Kantor BKPSDM Kab. Lampung Utara 2023

Berdasarkan data tabel di atas menjelaskan bahwasannya kehadiran pegawai berdasarkan tingkat absensi pegawai tergolong besar setiap bulannya. Hal ini mengindikasikan kurangnya motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Utara. Penurunan motivasi dan produktivitas kerja pegawai juga tercermin dari rendahnya kinerja pegawai. Ditambah lagi dengan permasalahan seputar motivasi kerja internal yang belum efektif, oleh sebagian penilai dapat semakin memicu lemahnya motivasi kerja yang sudah dimiliki oleh para pegawai tersebut.

Beberapa permasalahan yang teridentifikasi dan diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain:

1. Absensi pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Utara masih tergolong tinggi di setiap bulanya.
2. Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Utara masih di dominasi oleh pegawai yang memiliki pendidikan tamat D3 sehingga berdampak kepada kinerja yang masih rendah.
3. Masih kurangnya motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Utara.

Sebagai mana kondisi yang dipaparkan pada latar belakang masalah diatas penulis tertarik untuk melakukan peneliti lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten

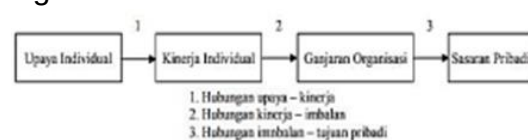
KAJIAN TEORI

(Ayu et al., 2020) menjelaskan bahwa “motivasi diartikan sebagai konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku”. (Prihartanta, 2015) menjelaskan bahwa “motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya”. Dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha untuk memenuhi kebutuhannya yang lebih pokok, sebelum mengarahkan perilaku untuk memenuhi kebutuhan lain. Hal senada juga dikemukakan oleh (Ahiruddin et al., 2021) bahwa lima tingkatan kebutuhan dalam menimbulkan motivasi pegawai antara lain :

1. Kebutuhan fisiologis,
2. Kebutuhan akan rasa aman
3. Kebutuhan social
4. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri
5. Kebutuhan aktualisasi diri

Teori berpendapat bahwa kebutuhan-kebutuhan tersebut telah terpenuhi maka akan menjadi dasar dalam menimbulkan motivasi kuat untuk berkembang dan maju. Berikut merupakan model harapan dalam organisasi:



Dari bagan di atas disimpulkan bahwa dalam upaya menumbuhkan motivasi perlu diperhatikan hubungan upaya dengan kinerja, hubungan kerja dengan ganjaran, hubungan ganjaran dengan tujuan. Teori harapan ini lebih menyoroti serta menjelaskan mengapa banyak sekali pekerja tidak termotivasi

pada pekerjaannya dan semata-mata melakukan sesuatu sebagai upaya penyelamatan diri.

Faktor-faktor yang menimbulkan motivasi kerja menurut (Prihartanta, 2015) adalah sebagai berikut:

1. Dorongan material (misal: uang, barang)
2. Kesempatan untuk mendapatkan kehormatan (misal: prestise, upah, imbalan dan kuasa perorangan)
3. Syarat-syarat pekerjaan yang diinginkan (misal: lingkungan bersih dan tenang)
4. Kebanggaan akan pekerjaan (baik untuk keluarga maupun orang lain)
5. Kesenangan individu dalam hubungan sosial dan organisasi
6. Pegawai turut serta dalam sebagian kegiatan-kegiatan yang penting dalam organisasi

Kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Menurut (Kartono, 2014) menyatakan “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”.

Menurut Spencer and Spencer dalam (Mujiatun, 2017) terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi, yaitu :

- a. Motif (motive) adalah hal-hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan.
- b. Sifat (traits) adalah karakteristik fisik dan respons-respons konsisten terhadap situasi atau informasi.
- c. Konsep diri (Self – Concept) adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
- d. Pengetahuan (Knowledge), adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu.
- e. Keterampilan (Skill). adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu

baik secara fisik maupun mental.

Dalam penelitian ini, variabel kompetensi yang akan digunakan untuk mengukur kompetensi dari (Komara, 2019) yaitu pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, Pengetahuan, Keterampilan.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) telah di atur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 yang sampai saat ini masih berlaku. Dalam PP Nomor 94 tahun 2021 tersebut diatur beberapa ketentuan yang pada intinya memuat kewajiban-kewajiban umum dan larangan-larangan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Di Indonesia, Pegawai Negeri Sipil terikat dengan Peraturan Kinerja Pegawai yang ditetapkan melalui Peraturan Pemerintah No 94 tahun 2021 ini disebutkan bahwa yang di maksud dengan Peraturan Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati dan larangan dilanggar oleh Pegawai negeri Sipil.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Utara. Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (field reseach), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Utara sebanyak 74 orang

pegawai Negeri Sipil. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel merupakan sebagian atau yang dianggap wakil dari keseluruhan populasi yang diteliti. Untuk menentukan jumlah sampel yang dipilih dalam penelitian ini digunakan rumus slovin dalam (Indriantoro, Nur dan Supomo, 2012), yaitu sebagai berikut:

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

Keterangan:

N = Ukuran Populasi

n = Ukuran Sampel

e = Error tolerane (persen kesalahan pengambilan sampel)

Jadi sampel dalam penelitian menggunakan Margin of error yang ditetapkan adalah 20% atau 0,2 dengan jumlah populasi 74 orang

$$n = 74 / (1 + (74 \times 0,2^2))$$

$$n = 74 / (1 + (74 \times 0,04))$$

$$n = 74 / (1 + 2,96)$$

$$n = 74 / 3,96$$

$$n = 18,6$$

Dari perhitungan tersebut ditemukan jumlah sampel adalah 18,6 di bulatkan menjadi 19 orang responden.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (Independent Variable) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah motivasi (X1) dan Kompetensi (X2).
2. Variabel terikat (Dependent Variable) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah variabel kinerja pegawai (Y)

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik-teknik

yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Kuisioner. Yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pertanyaan kepada sampel dari objek yang kita teliti (Pranatawijaya et al., 2019:123).
2. Observasi. Yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti (Sugiono, 2013).
3. 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 kebijaksanaankebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan (Sugiono, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji T

Pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,599 = 59,9\%$, Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Utara sebesar 59,9%. Sedangkan sisanya dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh data pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebagai

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,703	3,143		6,587	,000
	Motivasi	,228	,111	,446	2,057	,04

a. Dependent Variable: Kinerja

berikut :

Berdasarkan tabel diatas, didapat perhitungan pada Motivasi (X1) diperoleh nilai thitung sebesar 2,067

sedangkan nilai ttabel dengan dk (dk=19-3=16) adalah 1,746 jadi thitung (2,057 > ttabel (1,746) dan nilaisig (0,04) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga di simpulkan bahwa Motivasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Utara.

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,619 = 61,9\%$, Dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X2) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Utara sebesar 61,9% sedangkan sisanya dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23,945	5,260		4,552	,000
Kompetensi	,104	,181	,137	2,571	,004

a. Dependent Variable: Kinerja

Dapat dilihat dalam perhitungan Kompetensi (X2) diperoleh nilai thitung sebesar 2,571 sedangkan nilai ttabel dengan dk (dk=19-3=16) adalah 1,746 jadi thitung (2,571 > ttabel (1,746) dan nilai sig (0,04) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga di simpulkan bahwa Kompetensi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Utara.

Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasilnya sebagai berikut:

Tabel diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 21. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :
Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18,329	5,623		3,260	,005
1 Motivasi	,625	,113	,441	1,983	,005
Kompetensi	,586	,168	,114	2,514	,004

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = 18,329 + 0,625 X_1 + 0,586 X_2$$

1. Koefisien Motivasi (X1) Jika jumlah Motivasi naik sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,625 satu satuan atau dalam nilai persentase sebesar 62,5 %.
2. Koefisien Kompetensi (X2) Jika jumlah Kompetensi naik satu satuan maka Kinerja Pegawai akan berkurang sebesar 0,586 satu satuan atau dalam nilai persentase sebesar 58,6%.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini 75 menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1), merupakan faktor yang paling dominan di antara faktor Kompetensi (X2) yang berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,625 atau 62,5%. Selanjutnya kita lihat

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18,329	5,623		3,260	,005
1 Motivasi	,625	,113	,441	1,983	,005
Kompetensi	,586	,168	,114	2,514	,004

a. Dependent Variable: Kinerja

nilai koefisien determinan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Dari olah data, diperoleh nilai koefisien determinan R Squares sebesar 0,512 artinya variabel Motivasi (X1) dan Kompetensi (X2) mempengaruhi Kinerja (Y) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten

Lampung Utara sebesar 51,2% dan sisanya 48,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Selanjutnya Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Motivasi (X1), Kompetensi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah positif artinya jika Motivasi (X1) dan Kompetensi(X2) meningkat maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat juga.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	70,031	2	35,015	4,157	,004 ^b
Residual	259,759	16	16,235		
Total	329,789	18			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi

antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh Fhitung sebesar 4,157 sedangkan nilai Ftabel sebesar 3,20. Dengan demikian Fhitung > Ftabel maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,00 yaitu < 0,05 maka keputusannya juga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Motivasi (X1) dan Kompetensi (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Utara.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, mengenai faktor-faktor (Motivasi dan Kompetensi Pendidikan) yang mempengaruhi kinerja Pegawai (Y) Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Utara. Maka dapat ditarik kesimpulan

sebagai berikut :

1. Dari hasil analisa kuantitatif menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Utara sebesar 59,9%.
2. Pengujian yang kedua variabel Kompetensi(X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Utara sebesar 61,9%.
3. Pengujian pada hipotesis ketiga yaitu menunjukkan bahwa Motivasi (X1) dan Kompetensi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Utara dengan sebesar 51,2% dan sisanya 48,8 % tidak dilakukan penelitian oleh beberapa faktor-faktor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahiruddin, A., Sodirin, S., Fahrizi, F., & ... (2021). the Effect of Teacher Welfare, Work Motivation and Competency on the Performance of Smpn Teachers in Tulang Bawang *Edukasi Islami ...*, 10(2), 861–874.
<https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.2974>
- Ali, F., & Sukendra, C. (2020). The Effect of Visual Merchandising, Store Atmosphere, and Emotional Response on Impulsive Purchases. *Journal of Business Management Review*, 1(4), 269–280.
<https://doi.org/10.47153/jbmr14.432020>
- Ayu, M., Lindrianasari, Gamayuni, R. R., & Urbański, M. (2020). The impact of environmental and social costs disclosure on financial performance mediating by earning management. *Polish Journal of Management Studies*, 21(2), 74–86.
<https://doi.org/10.17512/pjms.2020.21.2.06>
- Indriantoro, Nur dan Supomo, B. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis (Untuk Akuntansi dan Manajemen)*. Yogyakarta,

- Edisi Pertama, BPFE – UGM.
- Kartono, K. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Komara, E. (2019). Kompetensi profesional pegawai asn (aparatur sipil negara) di indonesia. *Mimbar Pendidikan*, 4(1), 73–84.
- Mujiatun, S. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Prihartanta, W. (2015). *Teori-teori motivasi*. *Jurnal Adabiya*. 1(83), 1–14.
- Sugiono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Ahiruddin, A., Sodirin, S., Fahrizi, F., & ... (2021). the Effect of Teacher Welfare, Work Motivation and Competency on the Performance of Smpn Teachers in Tulang Bawang *Edukasi Islami ...*, 10(2), 861–874.
<https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.2974>
- Ali, F., & Sukendra, C. (2020). The Effect of Visual Merchandising, Store Atmosphere, and Emotional Response on Impulsive Purchases. *Journal of Business Management Review*, 1(4), 269–280.
<https://doi.org/10.47153/jbmr14.432020>
- Ayu, M., Lindrianasari, Gamayuni, R. R., & Urbański, M. (2020). The impact of environmental and social costs disclosure on financial performance mediating by earning management. *Polish Journal of Management Studies*, 21(2), 74–86.
<https://doi.org/10.17512/pjms.2020.21.2.06>
- Indriantoro, Nur dan Supomo, B. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis (Untuk Akuntansi dan Manajemen)*. Yogyakarta, Edisi Pertama, BPFE – UGM.
- Kartono, K. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Komara, E. (2019). Kompetensi profesional pegawai asn (aparatur sipil negara) di indonesia. *Mimbar Pendidikan*, 4(1), 73–84.
- Mujiatun, S. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Prihartanta, W. (2015). *Teori-teori motivasi*. *Jurnal Adabiya*. 1(83), 1–14.
- Sugiono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.

