

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI BAGIAN KEUANGAN SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



OLEH :

**Nama : Harsadi Heriyanto
NIM : 21 2012 087**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2017

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Harsadi Heriyanto
NIM : 21 2012 087
Jurusan : Manajemen sumber daya manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, Januari 2017

Penulis



Harsadi Heriyanto

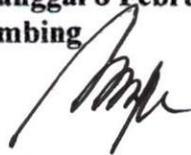
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : **PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BAGIAN
KEUANGAN SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**

Nama : **HARSADI HERIYANTO**
NIM : **21.2012.087**
Fakultas : **EKONOMI DAN BISNIS**
Mata Kuliah Pokok : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal 8 Februari 2017
Pembimbing



(Belliwati Kosim, S.E., MM)
NIDN : 0217036101

Mengetahui

Dekan

u.d. Ketua Program Studi Manajemen



(Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si)
NIDN/NMB : 0216057001/ 673.839

MOTTO :

"Manusia tidak merancang untuk gagal, mereka gagal untuk merancang.

"Wisuda setelah 9 semester adalah kesuksesan yang tertunda.

"Saya Datang, saya bimbingan, saya revisi, saya ujian, saya menang.

*Terucap syukur kepadamu
Ya Allah.....*

Skripsi ku persembahkan kepada

- *Ayahanda (alm) dan Ibunda
tercinta*
- *Kakak -kakaku*
- *Teman – teman seperjuanganku*
- *Bangsa dan negaraku*
- *Almamaterku*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Alhamdulillah dengan memanjatkan puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas nikmat kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penulisan penelitian ini.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan tiga variabel yaitu kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di bagian keuangan sekretariat daerah kabupaten ogan komering ilir. Terdapat 9 indikator dengan 44 sampel. Pada tehnik analisis penulis menggunakan tehnik regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi.21.0.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Ayahanda H.Jakfar (alm) dan Ibunda Hj.Dewi tercinta. Mereka adalah orang yang telah banyak berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus. “ *Wahai Tuhanku, kasihilah keduanya, sebagaimana mereka mengasihi aku sejak kecil*”.

Dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kelemahan yang terdapat didalamnya baik isi ataupun penyajian, hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan serta informasi yang didapatkan penulis.

Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hati penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs.H. Fauzi Ridwan, SE., MM., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si. Ketua Jurusan Manajemen dan Ibu Diah Isnaini, SE., M.Si Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Hj. Belliwati Kosim, SE., MM selaku Pembimbing penelitian yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.
5. Bapak Drs.H. Fauzi Ridwan, SE., M.M Hj. Kholilah S.E., M.Si , selaku Penelaah yang terus membantu penulis untuk penyempurnaan hasil penelitian ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan Seluruh pegawai Di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir yang telah memberikan izin penulis melakukan penelitian dan membantu memberikan saran kepada penulis.
8. Keluarga Besarku tercinta yang telah memberikan do'a serta dukungannya kepada penulis selama menempuh pendidikan.
9. Teman seperjuangan terkhusus Erik Maiyansyah, yang selalu membantu penulis dalam penyusunan skripsi.

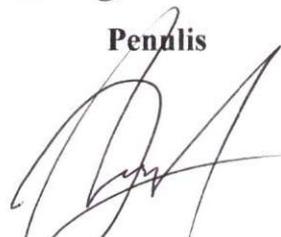
10. Teman-teman seangkatan, se-posko KKN 138 terimakasih atas motivasi dan kebersamaannya.
11. Untuk sahabat seperjuangan kamar 13 Mardani Nursali & Rizky Lesmana terimakasih atas motivasi dan dukungan untuk ikut membantu penulis dalam penyusunan skripsi.
12. Terimakasih untuk teman-teman seperjuangan satu daerah asal Kayuagung Mardani Nursali, Rizky lesmana, Meify Wahyudi, Wilman Jazz Irawan, M.Deddy Rawas, Wahyudi Ramadhan, Leo Prakoso, Crew City Game yang selalu membantu penulis dalam penyusunan skripsi.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini. Semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Februari 2017

Penulis



(Harsadi Heriyanto)

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xiv
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRACT	xvi
ABSTRAK	xvii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7

BAB II. KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya	9
B. Landasan Teori	11
1. Kinerja Karyawan.....	11
2. Kompetensi.....	14
3. Motivasi.....	17
C. Hipotesis	21

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	22
B. Tempat penelitian	23
C. Operasionalisasi Variabel	24
D. Populasi dan sampel	25
E. Data yang Diperlukan	26
F. Tehnik Pengumpulan data	26
G. Analisis Data dan Tehnik Analisis	28

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	35
1. Sejarah Singkat Perusahaan	35
2. Visi, Misi Serta Tujuan.....	39
3. Struktur Organisasi.....	41

4. Pembagian tugas.....	42
5. Karakteristik responden.....	44
6. Hasil Uji Validitas Data.....	47
7. Hasil Uji Reliabilitas Data.....	50
8. Hasil Jawaban Responden Tentang Kompetensi	52
9. Hasil Jawaban Responden Tentang Motivasi.....	57
10. Hasil Jawaban Responden Tentang Kinerja Pegawai.....	61
11. Proses Data.....	64
B. Pembahasan Hasil penelitian.....	67

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	71
B. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1	24
Tabel IV.1	41
Tabel IV.2	44
Tabel IV.3	45
Tabel IV.4	46
Tabel IV.5	47
Tabel IV.6	48
Tabel IV.7.....	49
Tabel IV.8	50
Tabel IV.9	52
Tabel IV.10	57
Tabel IV.11	61
Tabel IV.12	65
Tabel IV.13	66
Tabel IV.14	67

Daftar Lampiran

Lampiran 1	Form Kuisisioner Pendahuluan Penelitian
Lampiran 2	Hasil Kuesioner Pendahuluan
Lampiran 3	Uji Validitas
Lampiran 4	Uji Realibility
Lampiran 5	Uji F dan Uji T

ABSTRAK

Harsadi Heriyanto/21 2012 087/2016/ Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir/ Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan-rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di bagian keuangan sekretariat daerah kabupaten Ogan Komering Ilir. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini bertempat di Jalan Letjen. Yusuf Singedekane No.1 Muara Baru Kayu Agung. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 44 orang, dengan tehnik analisis sampling jenuh. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Tehnik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial).

Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linier berganda yang didapat $Y=2.157+0,187X_1+0,302X_2+e$, untuk uji F didapat $F_{hitung} (7,159) > F_{tabel} (3,23)$, artinya ada pengaruh kompetensi, motivasi terhadap kinerja pegawai di bagian keuangan sekretariat daerah kabupaten Ogan Komering Ilir, untuk uji t Variabel kompetensi (X_1) diperoleh $t_{hitung} (5,296) > t_{tabel} (2,019)$, artinya kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Uji t variabel motivasi (X_2) diperoleh $t_{hitung} (4,223) > t_{tabel} (2,019)$, artinya motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Harsadi Heriyanto/21 2012 087/2016/ The Infuence of Competency and Motivation toward Employee's Performance on Financial Secretary at the District of Ogan Komering Ilir/ Human Resources Management

This resesrch is formulated whether or not there was significant influence of Competency and Motivation toward Employee's Performance at Financial Secretary at the District of Ogan Komering Ilir. This research was such an associative research. The research location on Letjen. Yusuf Singedekane street No.1 Muara Baru Kayu Agung. There were 44 respondents as samples of the research. Total sampling technique was applied, and primary data and secondary data were used as data sources of the research. To collect the data, the researcher used questionnaires and documentation. To analyze the data, the researcher used multiple linear regression using Ftest (simultaneously) and Ttest (partially). The results of the analysis showed $Y=2.157+0,187X_1+0,302X_2+e$, for Ftest F obtained $F_{count} (7,159) > F_{table} (3,23)$, which means that there was significant influence of motivation toward employee's performance on financial secretary at the district of Ogan Komering Ilir, and for Ttest competency (X_1) known $T_{count} (5,296) > t_{table} (2,019)$, which means that competency had partial influence on employee's performance, while Ttest motivation (X_2) found $t_{count} (4,223) > t_{table} (2,019)$, which means that motivation had partial influence on employee's performance.

Keywords : Competency, Motivation, Employee's Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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

Pemerintah sebagai salah satu stakeholder mengelola sumber daya manusia secara umum berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan. Saat ini undang-undang kerja yang berlaku di Indonesia adalah Undang-undang No 13 tahun 2003. Departemen HRD harus memahami undang-undang ketenagakerjaan tersebut agar terhindar dari masalah.

Suatu instansi atau perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi atau perusahaan tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi atau perusahaan tersebut, karena tujuan instansi atau perusahaan dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pegawai yang terdapat dalam setiap instansi atau perusahaan.

Sumber daya manusia sebagai kunci pokok akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan instansi atau perusahaan. Tuntutan instansi atau perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perubahan perlu mendapat dukungan manajemen puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan bukan hanya sekedar janji manis tanpa tindakan saja. Kinerja pegawai adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan instansi atau perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan instansi atau perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan instansi atau perusahaan. Dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang obyektif.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis instansi atau organisasi. Penilaian kinerja pegawai dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan dalam kebijakan perencanaan kuantitas dan kualitas SDM pegawai, serta kegiatan perancangan pekerjaan pegawai dalam organisasi. Penilaian prestasi kerja pegawai dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan dalam proses rekrutmen, seleksi,

dan penempatan pegawai dalam jabatan, sesuai dengan kompetensi dan prestasi kerjanya. Sebagai dasar pertimbangan pengembangan karier dan pengembangan kemampuan serta keterampilan pegawai yang berkaitan dengan pola karier dan program pendidikan dan pelatihan dalam organisasi. Sebagai dasar pertimbangan pemberian penghargaan dengan berbasis prestasi kerja seperti kenaikan pangkat, kenaikan gaji, tunjangan prestasi kerja, promosi, atau kompensasi dan lain-lain. Sebagai dasar peningkatan kinerja pegawai dan kewajiban pegawai mematuhi peraturan perundang-undangan

Kompetensi sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan Kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan..

Dalam manajemen, kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. Penilaian kinerja didasarkan pada pengertian knowledge, skill, expertise dan behavior yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik dan analisis lebih luas terhadap attributes dan perilaku individu. Attributes terdiri dari knowledge, skill dan expertise. Dengan mengevaluasi kompetensi -kompetensi yang dimiliki seseorang, kita akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menilai kerja seseorang. Indikator penilaian kinerja di instansi atau perusahaan pada

umumnya meliputi empat kelompok yaitu hasil kerja yang berhubungan dengan, kemampuan pegawai, pelayanan dan peningkatan pegawai. Penilaian kinerja yang sudah ada perlu dilengkapi dengan kompetensi yang berhubungan dengan skill dan knowledge yaitu, komunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan dan pengambilan keputusan secara analitis yang teridentifikasi melalui pengendalian diri, kepercayaan diri dan membangun hubungan yang teridentifikasi melalui kemampuan dan keahlian, pengetahuan dan rancangan kerja.

Motivasi pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemauan dan keterampilan demi terwujudnya suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana pegawai merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi sangat penting jika hasil-hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten. Pimpinan akan melakukan pendekatan kepemimpinan yang mencerminkan suatu kesadaran bahwa produktivitas melalui pegawai merupakan bagian utama dan tidak dapat digantikan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberian motivasi akan saling berbeda sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya akan berbeda, tidak lagi semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tetapi juga dipengaruhi oleh faktor kebutuhan. Memotivasi bawahan dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan

yang luas bagi pegawai untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi menjadi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja. Motivasi kerja merupakan proses mempengaruhi atau mendorong seseorang berbuat untuk menyelesaikan tujuan yang diinginkan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai kepuasan dirinya yang teridentifikasi melalui arah perilaku, tingkat usaha dan tingkat kegigihan.

Sekretaris Daerah mempunyai tugas pokok dan kewajiban membantu Bupati dalam menyusun perumusan kebijakan, mengoordinasikan dinas daerah, lembaga teknis daerah, kecamatan dan kelurahan, pengelolaan keuangan, sarana dan prasarana penyelenggaraan pemerintahan daerah, administrasi, organisasi dan tata laksana, pengelolaan sumberdaya aparatur serta memberikan pelayanan administratif kepada seluruh perangkat daerah. Bagian Keuangan mempunyai tugas pokok mengoordinasikan bahan penyusunan perumusan kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis di bidang pengelolaan keuangan, perencanaan anggaran, perbendaharaan, verifikasi, akuntansi dan pelaporan, serta mengoordinasikan administrasi pengelolaan keuangan sesuai peraturan perundang-undangan di bidang keuangan di lingkungan Sekretariat Daerah.

Berdasarkan hasil observasi singkat peneliti belum sepenuhnya terwujud kinerja pegawai di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir menunjukkan hasil yang optimal. Apabila dikaji lebih

mendalam kondisi yang demikian disebabkan oleh masih ada pegawai yang belum memiliki kompetensi yang cukup ini dapat dilihat kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggungjawabnya, masih rendahnya motivasi yang dimiliki para pegawai yang terlihat dari masih rendahnya pegawai yang menunjukkan prestasi kerja, masih rendahnya keinginan pegawai untuk meningkatkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi, belum terlaksananya fungsional manajemen pengembangan sumber daya manusia (pegawai) dalam memberikan bimbingan dan pengendaliannya pada arah kemajuan kinerja yang optimal sehingga dibutuhkan motivasi dari pimpinan, 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 serius pada setiap kemajuan yang dicapai oleh setiap pegawai belum berjalan secara intensif.

Dari penjelasan di atas, maka untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu adakah pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, makah tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui, dan menganalisis pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan :

- a. Bagi Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir.
Sebagai bahan masukan bagi Kepala Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir dalam mengambil keputusan atau kebijakan yang berkaitan dengan kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja.
- b. Bagi Peneliti
Penelitian ini berguna untuk meningkatkan pemahaman berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang telah dipelajari di bangku perkuliahan.

c. Bagi Almamater

Sebagai referensi bagi para peneliti selanjutnya yang berkaitan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Kajian ini berguna untuk memberikan gambaran dan mempelajari kerangka pembahasan. Disamping itu juga bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan.

1. Suhairiah (2012) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Banyuasin. Tujuan dari penelitian untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Banyuasin. Dalam penelitian ini digunakan sampel sebanyak 59 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *teknik Sampling jenuh* yaitu semua populasi dijadikan sampel dan pengambilan sampel dilaksanakan secara acak. Dalam penelitian ini sumber data yang diambil adalah Data primer yaitu data yang didapat langsung dari jawaban responden terhadap instrumen berupa kuesioner yang diberikan dan data sekunder yaitu data yang didapat dari dokumen yang ada di kantor untuk mengetahui latar belakang pendidikan, golongan serta jabatan responden. Adapun hasil dalam penelitian ini yaitu variabel kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh sangat signifikan

terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Banyuasin dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 10,869 + 0,547X_1 + 0,485X_2$, karena hasil analisis menunjukkan nilai sig. $F = 0.000 < \alpha = 0.05$, dengan koefisien determinasi sebesar 0.743, artinya 74.3%. Variabel kompetensi memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Banyuasin, karena hasil analisis menunjukkan nilai sig. $t = 0.023 < \alpha = 0.05$, dengan koefisien determinasi sebesar 0.098, artinya 9.8 % variasi Kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Banyuasin dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi (X_1). Secara parsial variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Banyuasin, karena hasil analisis menunjukkan nilai sig. $t = 0.000 < \alpha = 0.05$.

2. Riza Harahap (2013) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paramarta Utama Palembang. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paramarta Utama Palembang. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebesar 48 orang dengan menggunakan teknik *Sampel Jenuh* yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari

jumlah populasi. Metode yang dipergunakan yaitu metode survey kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Adapun hasil penelitiannya yaitu terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paramarta Utama Palembang. Dengan model regresi $\hat{Y} = 2,085 + 0,474X_1 + 0,436 X_2$. Nilai Korelasi (R) sebesar 0,854 artinya menunjukkan korelasi yang sangat kuat dan bersikap positif (searah) dan nilai koefisien determinasinya *R Square* sebesar 0,714 atau 71,4%. Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paramarta Utama Palembang. Nilai Korelasi (R) sebesar 0,659 artinya menunjukkan korelasi yang kuat dan bersikap positif (searah) dan nilai koefisien determinasinya *R Square* sebesar 0,434 atau 43,4%. Terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Paramarta Utama Palembang. Nilai Korelasi (R) sebesar 0,638 artinya menunjukkan korelasi yang kuat dan bersikap positif (searah) dan nilai koefisien determinasinya *R Square* sebesar 0,407 atau 40,7%.

B. Landasan Teori

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 suatu produk yang merupakan wujud dari semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Kinerja menurut Moh. Pabundu Tika (2006 : 121) diartikan sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

2) Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Veithzal Rivai (2011:551) suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja dapat digunakan untuk.

- a) Mengetahui pengembangan
- b) Pengambilan keputusan administratif
- c) Keperluan perusahaan
- d) Dokumentasi

3) Aspek Peningkatan Kinerja

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2011:113) aspek yang ditingkatkan dalam sistem kinerja adalah:

- a) Kemampuan tertentu sebagai dasar untuk mengembangkan diri lebih lanjut.
- b) Keinginan untuk terus belajar dan meningkatkan kemampuan kerja.
- c) Sikap tertarik pada pekerjaan dan etos kerja yang tinggi.

d) Keyakinan untuk berhasil

4) Faktor- Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016 : 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan 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.

Pengertian kompetensi yang dikemukakan oleh para ahli, menurut Wibowo (2007:86) 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.

Spencer and Spencer (2003 : 9) dikutip oleh Umi Narimawati, (2007:75) kompetensi adalah karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konseptual.

b) Tipe Kompetensi

Menurut Wibowo (2007:91), tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut. Ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) *Planning Competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan

- 2) *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional.
- 3) *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
- 4) *Organizational competency*, meliputi kemampuan: merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemajuan, dan mengambil resiko yang diperhitungkan.
- 5) *Human resources management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang : *team building*, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.

c) Indikator Kompetensi

Indikator dari kompetensi menurut Hutapea dan Nurianna Thoha (2008 : 18) yaitu :

a. Pengendalian Diri (*Self Control*)

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

b. Kepercayaan Diri (*Self Confidence*)

Tingkat kepercayaan yang dimilikinya dalam menyelesaikan karyawan.

c. **Membangun Hubungan (*Relationship Building*)**

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

6) **Motivasi**

a. **Pengertian Motivasi**

Menurut Anoraga (2007 : 34) meskipun para ahli mendefinisikan motivasi dengan cara dan gaya yang berbeda, namun esensinya menuju kepada maksud yang sama, bahwa motivasi merupakan: 1) suatu kekuatan (power atau tenaga (*forces*) atau daya (*energy*); atau 2) suatu keadaan yang kompleks (*a complex state*) dan kesiapsediaan (*preparatory set*) dalam diri individu (*organisme*) untuk bergerak (*to move, motion, motive*) ke arah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari.

Menurut Wahjosumidjo (2009 : 177) mengutip dua pendapat tentang definisi motivasi. Pertama, pendapat Berelson dan Steiner yang mengemukakan "*a motive is an inner state that energizes, activates or move (hence motivation), and that directs or*

channels behavior toward goals". Kedua, pendapat Duncan yang mengemukakan *"from a managerial perspective, motivation refers to any conscious attempt to influence behavior toward the accomplishment of organizational goals"* Wahjosumidjo memberi rumusan terhadap dua pendapat di atas sebagai berikut, motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah kepada tercapainya tujuan organisasi. Ini berarti, motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.

b. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Panyarikan (1996,h.13) berdasarkan sifatnya, motivasi dibagi menjadi dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

1) Motivasi Positif

Motivasi positif adalah suatu dorongan yang mampu dan mengakibatkan timbulnya harapan pada seseorang yang dapat memuaskan dirinya baik secara material maupun psikologis. Dengan adanya harapan itu seseorang akan berbuat atau bekerja secara bersungguh-sungguh, ikhlas, penuh dedikasi dan loyalitas serta bertanggungjawab.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah suatu dorongan untuk bekerja yang didasarkan adanya rasa takut dan adanya tekanan dari luar. Sehingga motivasi negatif tumbuh akibat ancaman dan paksaan. Motivasi negatif tidak akan menjamin dapat meningkatkan prestasi kerja, justru melemahkan tanggung jawab, inisiatif dan kreativitas.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Herzberg yang dapat dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur motivasi yang dikutip oleh Siagian (2008 : 164) adalah sebagai berikut :

1) Arah Prilaku (*Direction of behaviour*)

Dalam bekerja setiap harinya pegawai selalu hadir tepat waktu, dalam bekerja pegawai jarang membolos atau tidak hadir tanpa pemberitahuan dan dalam bekerja pegawai selalu menaati peraturan yang ditetapkan oleh instansi atau perusahaan.

2) Tingkat usaha (*Level of effort*)

Pegawai selalu berusaha untuk memanfaatkan waktu yang disediakan perusahaan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka, pegawai selalu berusaha untuk melakukan pekerjaan mereka secara terampil dan kreatif, pegawai selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan pada saat mereka bekerja dan

pegawai selalu berusaha untuk serius dan fokus pada pekerjaan yang mereka lakukan.

3) Tingkat Kegigihan (*Level of Persistence*)

Pada saat keadaan cuaca sedang buruk, pegawai akan tetap masuk kerja seperti biasanya, pada saat pegawai mendapat teguran dari atasan, mereka tidak berkecil hati tetapi justru semakin terpacu untuk bekerja lebih baik lagi, pada saat pegawai melakukan kesalahan dalam melakukan pekerjaan, mereka akan berinisiatif sendiri untuk langsung memperbaikinya menjadi baik dan setiap hasil dari pekerjaan yang dilakukan pegawai selalu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh instansi atau perusahaan.

d. Macam-macam motivasi

Menurut Edy Sutrisno (2009:116) macam-macam motivasi dapat dibedakan atas factor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1) Faktor Intern

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan manusia yang hidup di muka bumi ini.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

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

c) Keinginan untuk mendapatkan penghargaan

Seorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2) Faktor Ekstern

a) Kondisi Lingkungan kerja

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

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

c) Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan bagi setiap karyawan.

C. Hipotesis

Hipotesis penelitian yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah Ada pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir.

BAB III

Metode Penelitian

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2008 : 56) berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian dibagi tiga yaitu penelitian deskriptif, komparatif, dan asosiatif. Eksplanasi artinya penjelasan, tingkat eksplanasi artinya tingkat atau kadar penjelasan.

a. Penelitian Deskriptif

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

b. Penelitian Komparatif

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

c. Penelitian Asosiatif

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

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

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir yang beralamat di Jalan Letjen. Yusuf Singedekane No.1 Muara Baru Kayu Agung Telp. 0712 321057.

C. Overasionalisasi Variabel

Variabel Operasional merupakan variabel yang dijadikan sebagai objek dalam suatu penelitian bertitik tolak dari kerangka berfikir dan hipotesis yang diuraikan sebelumnya, maka variabel yang hendak diteliti terdiri dari tiga variabel yaitu :

Tabel III.1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kinerja (Y)	Hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan pegawai Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir dalam melaksanakan kerja atau tugas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan dan Keahlian 2. Pengetahuan 3. Rancangan Kerja
Kompetensi (X ₁)	Kemampuan pegawai Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengendalian Diri 2. Kepercayaan Diri 3. Membangun Hubungan
Motivasi (X ₂)	Kondisi yang menggerakkan pegawai Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir agar mampu mencapai tujuan dari motifnya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan untuk dapat hidup 2. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan 3. Keinginan untuk berkuasa

Sumber : Peneliti berdasarkan berbagai teori, 2016

D. Populasi dan Sampel

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, 2008 : 90). Adapun populasi dan obyek yang menjadi sasaran pengamatan penulis adalah pegawai Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir yang berjumlah 44 orang.

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 dari populasi betul-betul representative (mewakili) (Sugiyono, 2008 : 91).

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampling Jenuh yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi. Menurut Sugiyono (2008 : 92) dalam penelitian ini, karena jumlahnya kurang dari 100 orang, maka maka penulis mengambil keseluruhan dari jumlah populasi untuk dijadikan sampel penelitian yaitu sebanyak 44 orang..

E. Data yang di perlukan

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari :

1. Data Primer

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

2. Data Sekunder

Yaitu data yang telah diolah 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. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden. Dan data sekunder berupa jumlah pegawai di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir.

F. Metode Pengumpulan Data

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

yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

G. Analisis dan Teknik Analisis

1) Analisis Data

Menurut Soeratno dan Arsyad (2012 : 69) menyatakan bahwa teknik analisis data dapat digunakan dengan dua metode yaitu :

a) Metode Kualitatif

Analisis yang dinyatakan bukan berupa angka melainkan bentuk informasi dan uraian penjelasan deskriptif.

b) Metode Kuantitatif

Analisis yang dinyatakan dalam angka dan dapat diukur secara sistematis.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang dinyatakan dalam angka dan dapat diukur secara sistematis menggunakan program SPSS Versi 23. Untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir digunakan instrumen berupa kuesioner dengan pengukuran menggunakan skala *Likert* yang mempunyai lima tingkatan yaitu :

SS (Sangat Setuju) = 5

S (Setuju) = 4

N (Netral)	= 3
TS (Tidak Setuju)	= 2
STS (Sangat Tidak Setuju)	= 1

2) Uji Instrumen

Menurut Sugiyono (2008 : 102), Instrumen penelitian harus memenuhi persyaratan keabsahan (*validity*) dan keterandalan (*reliability*). Prinsip keabsahan dapat dipenuhi bila instrument (*alat*) tersebut mengukur sesuatu yang harus diukur. Prinsip keandalan dapat dipenuhi bila instrument tersebut dapat menghasilkan data yang stabil dan konsisten serta tidak berfluktuasi dan terkontaminasi (bias) oleh waktu dan tempat.

a) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2008 : 110) 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.

Untuk mengukur validitas instrumen Kompetensi dan Motivasi serta Kinerja dilakukan ujicoba 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 2013:172). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Penelitian ini menggunakan pengukuran dengan melihat *output Pearson Correlation*. Dengan kriteria jika nilai *sig. (2-tailed)* pada total skor konstruk $< 0,05$ item pertanyaan/pernyataan dikatakan valid.

b) Uji Reliabilitas

Untuk pengujian reliabilitas 3 instrumen (Kompetensi dan Motivasi serta Kinerja) dilakukan dengan cara, langkah pertama setelah dilakukan uji coba dan ditemukan validitasnya, item-item yang valid dikumpulkan dan item yang tidak valid dibuang. Langkah kedua, item-item yang valid dibelah menjadi dua secara acak dilakukan penskoran tiap item masing-masing kelompok sehingga ditemukan skor total tiap belahan. Langkah ketiga, dilakukan korelasi antara jumlah skor belahan awal dan belahan akhir. Reliabilitas instrumen penelitian ke tiga variabel dicari dengan rumus *Cronbach alpha* dalam program SPSS. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Untuk menentukan apakah instrument reliabel atau tidak menggunakan

batasan 0,6. Jika nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 maka butir-butir pertanyaan/pernyataan pada masing-masing variabel penelitian tersebut dinyatakan reliabel.

3) Teknik Analisis

a) Regresi Linier Berganda

Metode ini berguna untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja pegawai di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir, digunakan metode analisis Regresi linear berganda. Adapun rumus persamaan regresi linier berganda yaitu :

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

Dimana

a = Nilai konstanta

b_1 = Koefisien regresi Kompetensi

b_2 = Koefisiensi Regresi Motivasi

X_1 = Variabel Kompetensi

X_2 = Variabel Motivasi

Y = Variabel Kinerja

e = eror (item)

Motivasi terhadap kinerja pegawai di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir.

- 2) H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $F_{hitung} \leq F_{table}$ atau $Sig F \leq \alpha (0,05)$ artinya tidak ada pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja pegawai di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir.

2. Uji secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Kompetensi dan Motivasi secara parsial terhadap variabel Kinerja. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. H_0 : Tidak ada pengaruh Kompetensi dan Motivasi secara parsial terhadap Kinerja pegawai di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir.
- b. H_a : Ada pengaruh Kompetensi dan Motivasi secara parsial terhadap Kinerja pegawai di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir.
- c. Menentukan harga t hitung dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dan derajat kebebasan, $df = n-2 =$ signifikan terhadap variabel Kompetensi, Motivasi. dan Kinerja.
- d. Menarik Kesimpulan
 - 1) H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig t \leq \alpha (0,05)$ artinya ada pengaruh Kompetensi dan

Motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir

- 2) H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $Sig\ t \leq \alpha (0,05)$ artinya tidak ada pengaruh Kompetensi dan Motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah singkat sekretariat daerah kabupaten Ogan Komering Ilir

Era penjajahan Belanda wilayah Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI) termasuk ke dalam wilayah Keresidenan Sumatera Selatan dan Sub Keresidenan (Afdeeling) Palembang dan Tanah Datar dengan ibukota Palembang. Afdeeling ini dibagi dalam beberapa onder afdeeling, dan wilayah Kabupaten OKI meliputi wilayah onder afdeeling Komering Ilir dan onder afdeeling Ogan Ilir. Di era kemerdekaan wilayah Kabupaten OKI termasuk dalam Keresidenan Palembang yang meliputi 26 marga. Kemudian di era ORBA wilayah Kabupaten OKI menjadi bagian dari Provinsi Sumatera Selatan. Setelah adanya pembubaran marga, wilayah Kabupaten OKI dibagi menjadi 12 Kecamatan defenitif dan 6 kecamatan perwakilan.

Sebelum tahun 2000 Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI) memiliki 14 kecamatan defenitif dan 4 kecamatan perwakilan. Keempat kecamatan perwakilan tersebut adalah Kecamatan Rantau Alai dengan Kecamatan Induk Tanjung Raja, Kecamatan Jejawi dengan Kecamatan Induk Sirah Pulau Padang, Kecamatan Pematang Panggang dengan

Kecamatan Induk Mesuji dan Kecamatan Cengal dengan Kecamatan Induk Tulung Selapan. Namun semenjak tahun 2001, empat kecamatan perwakilan tersebut disahkan menjadi kecamatan defenitif sehingga jumlah kecamatan di Kabupaten OKI menjadi 18 kecamatan dan meliputi 434 desa dan 13 kelurahan.

Dalam perjalanannya, berdasarkan KEPPRES Nomor 37 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur, Kabupaten Ogan Komering Ilir dan Kabupaten Ogan Ilir di Provinsi Sumatera Selatan, Kabupaten OKI dimekarkan menjadi dua kabupaten yakni Kabupaten Ogan Komering Ilir dan Kabupaten Ogan Ilir yang beribukota di Inderalaya. Wilayah Kabupaten Ogan Ilir meliputi Kecamatan Inderalaya, Tanjung Raja, Tanjung Batu, Muara Kuang, Rantau Alai dan Kecamatan Pemulutan. Setelah pemekaran ini, wilayah Kabupaten OKI terdiri dari 12 kecamatan, yang meliputi 272 desa dan 11 kelurahan.

Selanjutnya, berdasarkan Perda Nomor 5 Tahun 2005, wilayah Kabupaten Ogan Komering Ilir kembali dimekarkan sehingga terbentuk 6 kecamatan baru, yaitu Kecamatan Pangkalan Lampam, Mesuji Makmur, Mesuji Raya, Lempuing Jaya, Teluk Gelam dan Kecamatan Pedamaran Timur. Setelah pemekaran ini Kabupaten Ogan Komering Ilir secara administratif meliputi 18 Kecamatan, 11 kelurahan dan 290 desa.

Desentralisasi pengelolaan pemerintahan menunjukkan adanya pilimpahan wewenang dari pemerintah pusat ke daerah otonom, yang menempatkan kabupaten/kota sebagai sentra desentralisasi. Pergeseran kewenangan ini berkaitan erat dengan konsentrasi perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan. Berkaitan dengan hal tersebut, sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir berupaya melaksanakan semaksimal mungkin peningkatan pelayanan kepada public sesuai dengan tugas dan kewenangan serta tugas pokok dan fungsinya yang dalam perencanaannya mengutamakan kepentingan masyarakat yang betul-betul membutuhkan, dengan mengacu pada data pendukung untuk menentukan sasaran yang tepat guna dan berhasil guna bagi kemajuan masyarakat OKI.

Kita semua berharap pada RENSTRA SKPD sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir bisa mengakomodir keinginan-keinginan masyarakat kabupaten Ogan Komering Ilir sesuai dengan visinya.

b. Landasan hukum

Dasar hokum penyusunan Renstra SKPD Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir:

- (1) Peraturan pemerintah Nomor 38 tahun 2007 tentang pembagian urusan pemerintahan, pemerintahan daerah provinsi dan pemerintahan daerah kabupaten/kota.
- (2) Peraturan pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah.
- (3) Peraturan pemerintah Nomor 8 tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.
- (4) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah yang dua kali diubah terakhir dengan peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Peraturan Menteri Dalam Negeri atas Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah
- (5) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang pedoman Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah.
- (6) Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir Nomor 1 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Ogan Komering Ilir Tahun 2014-2019.

c. Visi dan Misi

1) Visi

Adapun visi dari Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir yaitu: “Terwujudnya Masyarakat Ogan Komering Ilir yang Maju, Mandiri, dan Sejahtera berlandaskan Iman dan Taqwa”.

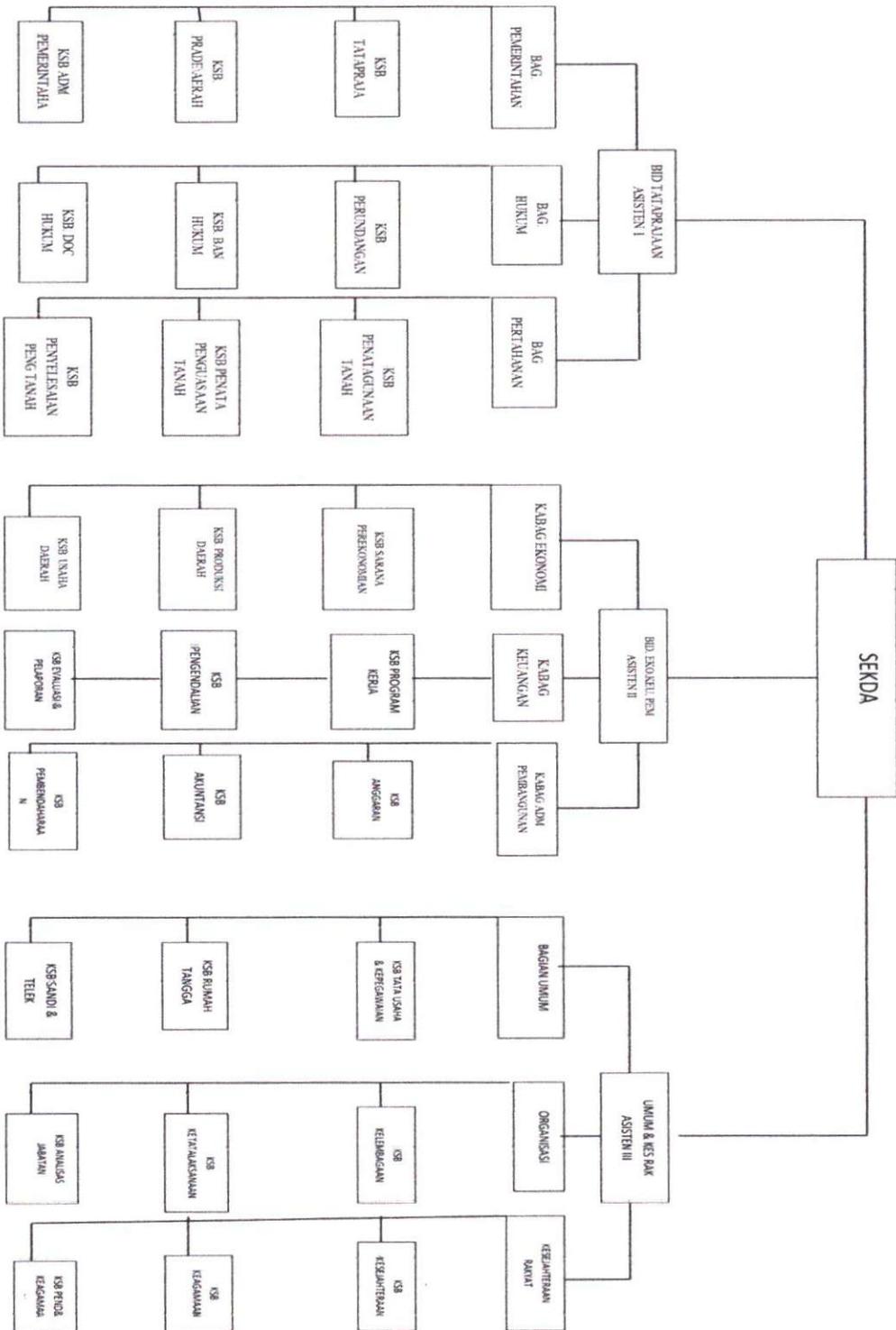
2) Misi

Misi dari disusunnya Rencana Strategis Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir yaitu:

- (a) Sebagai pedoman dalam pelaksanaan kegiatan perencanaan pembangunan yang transparan, partisipatif dan akuntabel.
- (b) Memberikan arahan dan kendali bagi aparatur perencana dalam perumusan substansi perencanaan yang lebih jelas, rinci dan terukur dan difokuskan pada pencapaian visi dan misi guna efektifitas dan efisiensi pembangunan dengan mengacu pada RPJMD kabupaten Ogan Komering Ilir tahun 2014-2019 dengan benar-benar didasarkan pada kondisi, potensi dan aspirasi masyarakat yang tumbuh dan berkembang.
- (c) Memberikan kejelasan terhadap pembagian wewenang dan tanggungjawab masing-masing bidang dan memacu semangat kerja dalam mengelola tupoksi.

- (d) Sebagai upaya mengakomodasikan kebijakan perencanaan, pengendalian dan evaluasi pembangunan melalui koordinasi, konsultasi dan interaksi baik antar instansi maupun sector.

d. Srtuktur organisasi



Gambar IV.1
Struktur Organisasi
Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir

Sumber: Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir, 2016

e. Tugas serta fungsi struktur organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir

Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir mempunyai tugas pokok membantu bupati dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas daerah, lembaga teknis daerah dan perangkat daerah lainnya.

Susunan organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir terdiri dari:

- 1) Sekretaris Daerah
- 2) Asisten Bidang Ketataprajaan, membawahkan;
 - a) Bagian Pemerintahan, membawahkan;
 - (1) Sub. Bagian Tata Praja;
 - (2) Sub. Bagian Perangkat Daerah dan;
 - (3) Sub. Bagian Administrasi Pemerintahan
 - b) Bagian Hukum, membawahkan;
 - (1) Sub. Bagian Perundang-undangan;
 - (2) Sub. Bagian Bantuan Hukum;
 - (3) Sub. Bagian Dokumentasi Hukum;
 - c) Bagian Pertanahan, membawahkan;
 - (1) Sub. Bagian penatagunaan tanah;
 - (2) Sub. Bagian Pengaturan Penguasaan Tanah dan;
 - (3) Sub. Bagian penyelesaian Sengketa Tanah.

- 3) Asisten Bidang Ekonomi, Keuangan dan Pembangunan, membawahkan;
 - a) Bagian Ekonomi, membawahkan;
 - (1) Sub. Bagian Sarana Perrekonomian;
 - (2) Sub. Bagian Produksi Daerah dan;
 - (3) Sub. Bagian Usaha Daerah.
 - b) Bagian Administrasi Pembangunan, membawahkan;
 - (1) Sub. Bagian Program Kerja;
 - (2) Sub. Bagian Pengendalian dan;
 - (3) Sub. Bagian Evaluasi dan Pelaporan.
 - c) Bagian-bagian Keuangan, membawahkan:
 - (1) Sub. Bagian Anggaran
 - (2) Sub. Bagian Akutansi dan;
 - (3) Sub. Bagian Perbendaharaan;
- 4) Asisten Bidang Umum dan Kesejahteraan Rakyat, membawahkan;
 - a) Bagian Umum, membawahkan:
 - (1) Sub. Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian;
 - (2) Sub. Bagian Rumah Tangga dan;
 - (3) Sub. Bagian Sandi dan Telex
 - b) Bagian Organisasi, membawahkan:
 - (1) Sub. Bagian Kelembagaan;
 - (2) Sub. Bagian Ketatalaksanaan dan;
 - (3) Sub. Bagian Analisa Jabatan;

c) Bagian Kesejahteraan Rakyat, membawahkan:

- (1) Sub. Bagian Kesejahteraan;
- (2) Sub. Bagian Keagamaan dan;
- (3) Sub. Bagian Pendidikan dan Keagamaan.

2. Gambaran Umum Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan diperoleh data tentang jenis pekerjaan responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	Laki-laki	12	27,3%
2	Perempuan	32	72,7%
3	Jumlah	44	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden laki-laki sebesar 27,3% dan perempuan 72,7%. Artinya bahwa didalam di bagian keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir sangat membutuhkan pegawai perempuan hal ini dikarenakan pegawai

perempuan dapat bekerja lebih teliti dari bidang pembukuan dan sebagainya oleh karena itulah pegawai perempuan sangat dibutuhkan tenaganya.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	Tamat SMA	15	34%
2.	Tamat Perguruan Tinggi	29	66%
Jumlah		44	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan yang lulusan SMA sebesar 34% sedangkan karyawan yang lulusan perguruan tinggi sebesar 66%. Dapat dijelaskan bahwa pada bagian keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir sangat membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan kusus dapat dilihat dari pendidikan pegawai yang tamat perguruan tinggi lebih banyak dari pegawai yang lulusan SMA.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Berdasarkan jumlah responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang usia pegawai sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	17-30 th	9	20,5%
3	31-40 th	18	40,9%
6	>41 th	17	38,6%
Jumlah		44	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa usia kerja responden 17-30 tahun sebanyak 9 orang, sementara 31-40 tahun sebanyak 18 orang responden dan usia pegawai >41 tahun sebanyak 17 orang responden.

3. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

1) Variabel Kompetensi

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel kompetensi (X1). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.6
Hasil Uji Validitas Kompetensi

No	Indikator	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R_{tabel} ($\alpha=5\%$)	Hasil Validitas
1	Pengendalian diri	0,540	0,297	Valid
		0,537		
2	Kepercayaan diri	0,588	0,297	Valid
		0,521		
3	Membangun hubungan	0,675	0,297	Valid
		0,625		

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 21

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)=44, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,297. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,297 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan

dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

2) Variabel Motivasi

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel motivasi (X2). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.7
Hasil Uji Validitas Motivasi

No	Indikator	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R_{tabel} ($\alpha=5\%$)	Hasil Validitas
1	Keinginan untuk dapat hidup	0,518	0,297	Valid
		0,700		
2	Keinginan untuk mendapatkan penghargaan	0,575	0,297	Valid
		0,652		
3	Keinginan untuk berkuasa	0,676	0,297	Valid
		0,602		

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 21

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)=44, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,297. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih

besar dari 0,297 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

3) Variabel Kinerja Karyawan

Hasil pengolahan data untuk mengetahui variabel yang diteliti valid atau tidak. Berikut pengujian validitas pada variabel Kinerja karyawan (Y). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.8

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Keterangan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	R_{tabel} ($\alpha=5\%$)	Hasil Validitas
1	Kemampuan dan keahlian	0,471	0,297	Valid
		0,615		
2	Pengetahuan	0,481	0,297	Valid
		0,713		
3	Rancangan kerja	0,660	0,297	Valid
		0,692		

Sumber: Pengolahan data SPSS Versi 21

Dari hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)=44, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,297. Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih

besar dari 0,297 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

b. Uji Realibilitas

Metode pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Alpha-Cronbach*. Standar yang digunakan dalam menentukan reliable dan tidaknya suatu instrument penelitian adalah perbandingan antara nilai r-hitung dengan r-tabel pada taraf signifikansi 5 %. Apabila dilakukan pengujian reabilitas dengan metode Alpha-Cronbach, maka nilai r-hitung diwakili oleh nilai Alpha. Kemudian untuk menentukan data realibel atau tidak menggunakan analisis SPSS versi 21. Hasil pengolahan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.9

Hasil Uji Reliabilitas

Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Reliabilitas	Hasil Reliabilitas
X ₁ (Kompetensi)	0,814	0,60	Reliable
X ₂ (Motivasi)	0,841	0,60	Reliable
Y (Kinerja)	0,827	0,60	Reliable

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel diatas bahwa seluruh nilai Cronbach's alpha melebihi standar reliabelitas. Karena nilai seluruh cronbach's alpha lebih besar dari pada 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument dinyatakan reliable.

4. Gambaran Umum Jawaban Responden

a. Variabel Kompetensi (X_1)

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. Adapun indikator dalam penelitian ini yaitu pengendalian diri, kepercayaan diri dan membangun hubungan. Berikut tanggapan responden tentang pernyataan variabel kompetensi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.10
Jawaban Responden Variabel Kompetensi

Pernyataan	Hasil Jawaban					Responden (Persentase)
	STS	TS	N	S	SS	
1. Kompetensi dari seorang pegawai juga dapat dilihat dari pengendalian dirinya menahan emosi yang bersifat negatif pada saat dalam tekanan kerja.	1 (2,3)	0 (00,0)	15 (34,1)	26 (59,1)	2 (4,5)	44 (100)
2. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi akan dapat mengendalikan diri walau berada dalam tekanan.	1 (2,3)	1 (2,3)	20 (45,5)	18 (40,9)	4 (9,1)	44 (100)
3. Apabila pimpinan mampu meningkatkan kompetensi pegawainya maka akan dapat membuat pegawai meningkatkan kepercayaan dirinya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	1 (2,3)	2 (4,5)	10 (22,7)	30 (68,2)	1 (2,3)	44 (100)
4. Kepercayaan diri merupakan kunci pokok bagi pegawai dalam menerapkan kemampuannya.	1 (2,3)	2 (4,5)	20 (45,5)	15 (34,1)	6 (13,6)	44 (100)
5. Dalam upaya meningkatkan kompetensi pegawai maka menjalin hubungan yang baik secara vertikal maupun horizontal merupakan hal yang paling utama.	1 (2,3)	3 (6,8)	8 (18,2)	29 (65,9)	3 (6,8)	44 (100)
6. Seorang pegawai yang mempunyai kompetensi maka ia juga akan dapat membangun hubungan yang baik ketika bekerja.	1 (2,3)	3 (6,8)	18 (40,9)	14 (31,8)	8 (18,2)	44 (100)

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel IV.10 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 26 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 tidak setuju sebesar 00,0% atau tidak ada jawaban responden tidak setuju yang menandakan bahwa responden menyadari bahwa kompetensi pegawai bagian keuangan sekretariat daerah kabupaten Ogan Komering Ilir 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 20 responden (45,5%) dan jawaban setuju sebanyak 18 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 bagian keuangan sekretariat daerah kabupaten Ogan Komering Ilir 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 30 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 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 20 responden (45,5%) dan jawaban setuju sebanyak 15 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 dalam menerapkan kemampuannya.
- 5) Berdasarkan jawaban responden dari pernyataan pertama indikator membangun hubungan terdapat jawaban responden terbanyak yaitu setuju sebanyak 29 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 menjalin 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.

- 6) Berdasarkan jawaban responden dari pernyataan kedua indikator membangun hubungan terdapat jawaban responden terbanyak yaitu netral sebanyak 18 responden (40,9%) dan jawaban setuju sebanyak 14 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 memiliki kompetensi yang diharapkan.

b. Variabel Motivasi (X_2)

Motivasi adalah) suatu keadaan yang kompleks (*a complex state*) dan kesiapsediaan (*preparatory set*) dalam diri individu (*organisme*) untuk

bergerak (*to move, motion, motive*) ke arah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari. Adapun indikator dalam penelitian ini yaitu arah perilaku, tingkat usaha dan tingkat kegigihan. Berikut tanggapan responden tentang pernyataan variabel motivasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.11
Jawaban Responden Variabel Motivasi

Pernyataan	Hasil Jawaban					Responden (Persentase)
	STS	TS	N	S	SS	
1. Ketika kebutuhan pegawai sudah terpenuhi dengan baik maka pegawai dengan sukarelah akan dapat meningkatkan kinerjanya	1 (2,3)	2 (4,5)	12 (27,3)	26 (59,1)	3 (6,8)	44 (100)
2. Keinginan untuk dapat hidup merupakan tujuan utama pegawai dalam bekerja	1 (2,3)	4 (9,1)	10 (22,7)	19 (43,2)	10 (22,7)	44 (100)
3. Adanya penghargaan bagi pegawai yang berprestasi maka akan dapat meningkatkan motivasi pegawai.	1 (2,3)	1 (2,3)	10 (22,7)	25 (56,8)	7 (15,9)	44 (100)
4. Adanya pengakuan bagi pegawai dalam bekerja merupakan penghargaan secara tidak langsung yang diberikan.	1 (2,3)	7 (15,9)	13 (29,5)	17 (38,6)	6 (13,6)	44 (100)
5. Setiap pegawai mempunyai motivasi untuk dapat berkuasa dalam memimpin suatu tanggungjawab.	1 (2,3)	1 (2,3)	12 (27,3)	24 (54,5)	6 (13,6)	44 (100)
6. Promosi jabatan merupakan impian setiap pegawai.	1 (2,3)	4 (9,1)	14 (31,8)	22 (50,0)	3 (6,8)	44 (100)

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel IV.11 dapat diketahui jawaban responden dari variabel motivasi indikator keinginan untuk dapat hidup, keinginan

untuk mendapatkan penghargaan dan keinginan untuk berkuasa.

Adapun hasilnya dapat dilihat pada keterangan berikut:

- 1) Berdasarkan jawaban responden dari pernyataan pertama indikator keinginan untuk dapat hidup terdapat jawaban responden terbanyak yaitu setuju sebanyak 26 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.
- 2) Berdasarkan jawaban responden dari pernyataan kedua indikator keinginan untuk dapat hidup terdapat jawaban responden terbanyak yaitu setuju sebanyak 19 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 akan senang hati menyelesaikan tugasnya dengan baik.

- 3) Berdasarkan jawaban responden dari pernyataan pertama indikator keinginan untuk mendapatkan penghargaan terdapat jawaban responden terbanyak yaitu setuju sebanyak 25 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 melampau target yang dibebankan kepadanya, oleh karena itu dalam upaya meningkatkan motivasi bagi pegawai maka seharusnya pimpinan dapat memberikan penghargaan bagi setiap pegawai yang berprestasi.
- 4) Berdasarkan jawaban responden dari pernyataan kedua indikator keinginan untuk mendapatkan penghargaan terdapat jawaban responden terbanyak yaitu setuju sebanyak 17 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 telah mendapatkan pengakuan maka ia akan termotivasi kembali dalam meningkatkan kinerjanya.
- 5) Berdasarkan jawaban responden dari pernyataan pertama indikator keinginan untuk berkuasa terdapat jawaban responden terbanyak

yaitu setuju sebanyak 24 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 tanggungjawab lebih yang sebelumnya diamanatkan.

- 6) Berdasarkan jawaban responden dari pernyataan kedua indikator keinginan untuk berkuasa terdapat jawaban responden terbanyak yaitu setuju sebanyak 22 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 dengan semangatnya akan dapat meningkatkan kinerjanya dalam mengejar target yang dibebankan kepadanya.

c. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Adapun indikator dalam

penelitian ini yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan dan rancangan kerja. Berikut tanggapan responden tentang pernyataan variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.12
Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	Hasil Jawaban					Responden (Persentase)
	STS	TS	N	S	SS	
1. Kemampuan dan keahlian kerja yang baik akan dapat mendorong kinerja yang baik juga bagi karyawan.	1 (2,3)	0 (00,0)	10 (22,7)	28 (66,6)	5 (11,4)	44 (100)
2. Kemampuan dan keahlian merupakan pondasi awal bagi pegawai dalam bekerja dengan baik.	1 (2,3)	5 (11,4)	7 (15,9)	19 (43,2)	12 (27,3)	44 (100)
3. Apabila kemampuan pegawai sudah baik maka akan dapat memberikan hasil kerja yang baik juga.	1 (2,3)	0 (00,0)	8 (18,2)	31 (70,5)	4 (9,1)	44 (100)
4. Pengetahuan merupakan hal yang harus ada dan dikembangkan bagi pegawai yang ingin meningkatkan kinerjanya.	2 (4,5)	3 (6,8)	12 (27,3)	22 (50,0)	5 (11,4)	44 (100)
5. Jika pekerjaan memiliki rancangan kerja yang baik maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.	1 (2,3)	0 (00,0)	11 (25,0)	30 (68,2)	2 (4,6)	44 (100)
6. Rancangan kerja merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.	2 (4,5)	2 (4,5)	16 (36,4)	16 (36,4)	8 (18,2)	44 (100)

Sumber: hasil pengolahan data SPSS versi 21

Berdasarkan tabel IV.12 dapat diketahui jawaban responden dari variabel kinerja pegawai indikator kemampuan dan keahlian,

pengetahuan serta rancangan kerja. Adapun hasilnya dapat dilihat pada keterangan berikut:

- 1) Berdasarkan jawaban responden dari pernyataan pertama indikator kemampuan dan keahlian terdapat jawaban responden terbanyak yaitu setuju sebanyak 28 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 hendaknya pimpinan juga harus dapat meningkatkan lagi kemampuan dan keahlian pegawai.
- 2) Berdasarkan jawaban responden dari pernyataan kedua indikator kemampuan dan keahlian terdapat jawaban responden terbanyak yaitu setuju sebanyak 19 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.
- 3) Berdasarkan jawaban responden dari pernyataan pertama indikator pengetahuan terdapat jawaban responden terbanyak yaitu setuju sebanyak 31 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 sekretariat daerah Ogan Komering Ilir dapat memberikan pendidikan lagi bagi pegawai dalam meningkatkan kemampuan.

- 4) Berdasarkan jawaban responden dari pernyataan kedua indikator pengetahuan terdapat jawaban responden terbanyak yaitu setuju sebanyak 22 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 mendandakan bahwa pegawai menyadari bahwa pengetahuan mutlak harus ditingkatkan bagi seluruh pegawai.
- 5) Berdasarkan jawaban responden dari pernyataan pertama indikator rancangan kerja terdapat jawaban responden terbanyak yaitu setuju sebanyak 30 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 menginginkan pimpinan membuat rancangan kerja yang baik dan dapat dengan mudah dipahami oleh seluruh pegawai.

- 6) Berdasarkan jawaban responden dari pernyataan kedua indikator rancangan kerja terdapat jawaban responden terbanyak yaitu setuju sebanyak 16 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 keuangan sekretariat daerah Ogan Komering Ilir 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.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV.13
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	2.157	.477	
1 Kompetensi	.187	.144	.210
Motivasi	.302	.136	.360

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil perhitungan tabel IV.13 melalui program SPSS, diperoleh persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y=2.157+0,187X_1+0,302X_2+e$$

Berdasarkan tabel IV.13 maka diperoleh nilai konstanta sebesar 2.157 menyatakan bahwa jika mengabaikan kompetensi dan motivasi, maka skor kinerja pegawai adalah 2.157

- a. Koefisien regresi (b_1), kompetensi (X_1) sebesar 0,187 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor kompetensi berupa pengendalian diri, kepercayaan diri dan membangun hubungan akan meningkatkan skor kinerja pegawai sebesar 0,187 dengan asumsi skor motivasi (X_2) tetap/konstan.
- b. Koefisien regresi (b_2), motivasi (X_2) sebesar 0,302 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor motivasi berupa arah perilaku, tingkat usaha dan tingkat kegigihan akan meningkatkan

skor kinerja karyawan sebesar 0,302 dengan menjaga skor kompetensi (X_1) tetap/konstan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Uji F (simultan) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel kompetensi dan motivasi (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Adapaun hasilnya dapat dilihat pada tabel IV.14 berikut ini:

Tabel IV.14
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.850	2	.925	7.159	.002 ^b
Residual	5.297	41	.129		
Total	7.146	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

Berdasarkan tabel IV.14 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 7.159 lebih besar dari F_{tabel} (3.23), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,002 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel kompetensi dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel IV.15 berikut ini:

Tabel IV.15
Hasil Uji t (parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.157	.477		4.521	.000
Kompetensi	.187	.144	.210	5.296	.002
Motivasi	.302	.136	.360	4.223	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan SPSS, versi 21.00

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dapat diinterprestasikan bahwa:

- a. Kompetensi (X_1) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila kompetensi ditingkatkan, maka kinerja pegawai juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 sebesar 5,296 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,019 maka $t_{hitung} (5,296) > t_{tabel} (2,019)$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima artinya bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- b. Motivasi (X_2) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila motivasi ditingkatkan, maka kinerja pegawai juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 sebesar 4,223,

sedangkan t_{tabel} sebesar 2,019, maka $t_{\text{hitung}} (4,223) > t_{\text{tabel}} (2,019)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,002 ($0,002 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

B. Pembahasan

1. Berdasarkan hasil uji secara simultan (uji F) dapat dilihat pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai bagian keuangan sekretariat daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 7.159 lebih besar dari $F_{\text{tabel}} (3.23)$, hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,002 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan pendapat Kasmir (2016 : 189) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kemampuan atau kompetensi yang merupakan 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, selain kompetensi atau kemampuan Kasmir melanjutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

2. Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji t) dapat dilihat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai bagian keuangan sekretariat daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir Hasil uji t hipotesis menyatakan bahwa ada pengaruh antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 5,296 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,019 maka $t_{hitung} (5,296) > t_{tabel} (2,019)$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima artinya bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suhairiah (2012) bahwa ada pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Banyuasin. hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Wibowo (2007:86) mengemukakan bahwa suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Oleh sebab itulah secara teoritis dan penelitian terdahulu menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai oleh karena itu apabila kompetensi pegawai ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat.

Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji t) dapat dilihat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai bagian keuangan sekretariat daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir Hasil uji t hipotesis terdapat $t_{hitung} (4,223) > t_{tabel} (2,019)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan $0,002 (0,002 < 0,05)$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di bagian keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir. Hasil tersebut juga sesuai dengan penelitian Riza Harahap (2013) bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paramarta Utama Palembang. Hal tersebut juga sesuai dengan pendapat Edwin B Flippo dalam buku Malayu S.P. Hasibuan (2012: 143) bahwa motivasi merupakan suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Oleh sebab itulah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di bagian keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan Uji F (secara simultan) menyatakan bahwa ada pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di bagian keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir, hal ini dapat dilihat dari hasil uji secara simultan (uji F) dari F_{hitung} diperoleh sebesar 7,159 lebih besar dari F_{tabel} (3,23), artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan uji t (secara parsial) bahwa t_{hitung} untuk variabel kompetensi (X_1) sebesar 5,296, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,019, maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uji t (secara parsial) bahwa t_{hitung} untuk variabel motivasi (X_2) sebesar 4,223, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,019, maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan simpulan, penulis memberikan saran kepada bagian keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir, yaitu:

1. harus meningkatkan lagi kompetensi pegawai dalam hal kemampuan dan keahlian, pengetahuan dan rancangan kerja agar pegawai dapat bekerja dengan tepat dan benar sesuai dengan tujuan organisasi atau tujuan bersama, apabila kompetensi pegawai diperhatikan dengan baik dan benar maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai hal ini terbukti dari hasil penelitian bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga apabila kompetensi ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
2. Selain itu bagian keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir juga 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 bagian keuangan sekretariat daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir, oleh karena itu apabila motivasi pegawai ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Yuswan Purnama,(2012). *pengaruh perilaku konsumen terhadap keputusan pembelian ponsel merek Samsung di semarang : universitas Diponegoro semarang.*
- Wandi Rarun (2013). *Pengaruh Persepsi Kualitas, Persepsi Nilai, dan Niat Pembelian Terhadap Harga Telepon Genggam Samsung pada PT. MMS Manado.* Manado
- Widya Handayani (2011). *Pengaruh Atribut Produk Terhadap Keputusan Pembelian Handphone Samsung Galaxy Series di Malang : Universitas Muhammadiyah Malang.* Malang.
- Kotler,Philip, (2009). *manajemen pemasaran*Edisi 12, jilid 1, Jakarta : penerbit Erlangga.
- Kotler (2009). *Perilaku Konsumen* Edisi 12, jilid 1, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- M.Iqbal Hasan,(2008). *Statistik I.*Edisi pertama, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono,(2010). *Metode Penelitian Bisnis.* Edisi 15. Bandung : Alfabeta
- Schiffman & Kanuk. 2007. *Perilaku konsumen.* Edisi Ketujuh. Jakarta: Penerbit PT.Indeks.
- Sa'adah Siddik, Dkk.(2014). *Pedoman Penulisan dan Usulan Penelitian dan Skripsi.* Cetakan keempat. Palembang : universitas muhammadiyah Palembang.
- Umar Husein,(2004). *Riset pemasaran danPerilaku konsumen.* Cetakan keempat, Jakarta : Pustaka Utama.

DAFTAR KUESIONER UNTUK RESPONDEN

Kepada Responden yang terpilih

Assalamualaikum Wr.Wb

Ditengah keterbatasan waktu Bapak/Ibu atau Saudara/i, mohon kiranya Bapak/Ibu atau Saudara/i menyempatkan diri untuk mengisi kuesioner ini. kesediaan Bapak/Ibu atau Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini akan sangat membantu saya dalam menyusun skripsi untuk menyelesaikan program S1 Ekonomi manajemen sumberdaya manusia di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang. Atas perhatian Bapak/Ibu atau Saudara/i berikan, saya ucapkan terima kasih.

Nama Peneliti : Harsadi Heriyanto

Nim : 212012087

Karakteristik Responden:

1. Nomor Responden:

2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

3. Pendidikan : Tamat SMA Tamat Perguruan Tinggi

4. Usia : 17-30 31-40 >41

Petunjuk:

Berilah tanda \surd pada daftar pertanyaan yang anda anggap benar.

Keterangan:

5 = Sangat Setuju

4 = Setuju

3 = Netral

2 = Tidak Setuju

1 = Sangat Tidak Setuju

Variabel Kompetensi

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Kompetensi dari seorang pegawai juga dapat dilihat dari pengendalian dirinya menahan emosi yang bersifat negatif pada saat dalam tekanan kerja.					
2.	Seorang pegawai yang memiliki kompetensi akan dapat mengendalikan diri walau berada dalam tekanan.					
3.	Apabila pimpinan mampu meningkatkan kompetensi pegawainya maka akan dapat membuat pegawai meningkatkan kepercayaan dirinya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.					
4.	Kepercayaan diri merupakan kunci pokok bagi pegawai dalam menerapkan kemampuannya.					
5.	Dalam upaya meningkatkan kompetensi pegawai maka menjalin hubungan yang baik secara vertikal maupun horizontal merupakan hal yang paling utama.					
6.	Seorang pegawai yang mempunyai kompetensi maka ia juga akan dapat membangun hubungan yang baik ketika bekerja.					

Variabel Motivasi

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Ketika kebutuhan pegawai sudah terpenuhi dengan baik maka pegawai dengan sukarelah akan dapat meningkatkan kinerjanya.					
2	Keinginan untuk dapat hidup merupakan tujuan utama pegawai dalam bekerja					
3	Adanya penghargaan bagi pegawai yang berprestasi maka akan dapat meningkatkan motivasi pegawai.					
4	Adanya pengakuan bagi pegawai dalam bekerja merupakan penghargaan secara tidak langsung yang diberikan.					
5	Setiap pegawai mempunyai motivasi untuk dapat berkuasa dalam memimpin suatu tanggungjawab.					
6	Promosi jabatan merupakan impian setiap pegawai.					

Variabel Kinerja

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Kemampuan dan keahlian kerja yang baik akan dapat mendorong kinerja yang baik juga bagi karyawan.					
2.	Kemampuan dan keahlian merupakan pondasi awal bagi pegawai dalam bekerja dengan baik.					
3.	Apabila kemampuan pegawai sudah baik maka akan dapat memberikan hasil kerja yang baik juga.					
4.	Pengetahuan merupakan hal yang harus ada dan dikembangkan bagi pegawai yang ingin meningkatkan kinerjanya.					
5.	Jika pekerjaan memiliki rancangan kerja yang baik maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.					
6.	Rancangan kerja merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.					

Responden	Kompetensi (X1)						Motivasi (X2)						Kinerja Pegawai (Y)						Rata2 X1	Rata2 X2	Rata2 Y
	X1.1a	X1.1b	X1.2a	X1.2b	X1.3a	X1.3b	X2.1a	X2.1b	X2.2a	X2.2b	X2.3a	X2.3b	Y1.a	Y1.b	Y2.a	Y2.b	Y3.a	Y3.b			
1	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4,33	4,17	4,33
2	5	3	4	5	4	4	4	5	4	3	5	3	4	5	4	5	4	5	4,17	4,00	4,50
3	4	3	4	5	4	3	5	4	4	5	4	3	4	5	3	4	4	5	3,83	4,17	4,17
4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	5	4,00	3,50	4,17
5	3	5	4	3	4	3	4	3	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3,67	3,83	4,00
6	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3,17	3,50	3,67
7	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4,33	4,33	4,33
8	3	5	4	3	5	3	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5	3,83	4,33	3,83
9	4	4	4	3	4	5	3	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4,00	4,00	4,17
10	3	3	4	3	3	3	4	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	3	3,17	4,67	4,00
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4,00	4,00	4,17
12	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3,83	3,67	3,83
13	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3,67	4,00	4,17
14	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4,33	4,50	4,50
15	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3,50	4,33	3,83
16	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3,67	3,67	3,67
17	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	3	2	2,67	2,50	2,33
18	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3,50	3,33	3,17
19	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3,83	3,50	3,67
20	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3,67	3,50	4,00
21	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3,67	3,67	3,67
22	4	3	4	3	4	5	4	4	5	3	4	3	5	4	5	4	4	3	3,83	3,83	4,17
23	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3,83	4,00	3,83
24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	3,83	4,00	4,50
25	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4,33	4,17	4,33
26	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3,67	4,00	4,00
27	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4,00	4,17	4,33
28	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4,00	3,83	3,83
29	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,67	4,00	3,83
30	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3,50	3,83	3,83
31	4	4	4	5	3	5	3	5	3	5	5	3	4	5	4	4	4	5	4,17	4,00	4,33
32	4	4	3	5	4	5	4	5	5	3	5	3	4	4	4	3	3	3	4,17	4,17	3,50
33	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4,00	4,17	3,83
34	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4,00	3,67	3,83
35	1	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	2,50	2,67	2,50
36	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	4	3	4	3	3,50	3,33	3,33
37	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2,83	2,67	2,83
38	3	1	3	3	1	1	1	3	3	2	3	1	3	3	1	1	3	2	2,00	2,17	2,17
39	4	3	4	2	4	2	4	4	4	2	3	3	5	2	5	3	4	3	3,17	3,33	3,67
40	3	3	3	1	3	2	3	1	3	1	3	3	1	4	4	3	4	3	2,50	2,33	3,17
41	3	3	2	3	2	3	4	3	4	2	3	2	4	3	4	3	4	3	2,67	3,00	3,50
42	3	3	1	3	2	2	4	2	1	2	3	2	3	1	4	2	1	1	2,33	2,33	2,00
43	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	3	3,00	2,00	2,67
44	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3,83	3,83	3,83

Uji Validitas

Variabel Kompetensi (X1)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1a	17.9318	9.460	.540	.334	.794
X1.1b	18.0455	9.021	.537	.390	.793
X1.2a	17.9318	9.135	.588	.561	.784
X1.2b	18.0455	8.742	.521	.404	.799
X1.3a	17.8864	8.429	.675	.657	.763
X1.3b	18.0000	7.953	.625	.449	.775

Variabel Motivasi (X2)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1a	18.2727	12.063	.518	.362	.833
X2.1b	18.1591	10.090	.700	.550	.798
X2.2a	18.0909	11.619	.575	.454	.823
X2.2b	18.4545	10.300	.652	.589	.809
X2.3a	18.1591	11.160	.676	.523	.805
X2.3b	18.4091	11.317	.602	.443	.818

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1a	18.5455	11.323	.471	.414	.822
Y.1b	18.5455	9.184	.615	.554	.799
Y.2a	18.5227	11.465	.481	.464	.821
Y.2b	18.7955	9.143	.713	.548	.772
Y.3a	18.6364	10.841	.660	.443	.793
Y.3b	18.7727	9.017	.692	.554	.778

Uji Reliabilitas

Variabel Kompetensi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.814	.817	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1a	3.6364	.68509	44
X1.1b	3.5227	.79207	44
X1.2a	3.6364	.71823	44
X1.2b	3.5227	.87574	44
X1.3a	3.6818	.80037	44
X1.3b	3.5682	.94985	44

Variabel Motivasi (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.841	.841	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1a	3.6364	.78031	44
X2.1b	3.7500	.99124	44
X2.2a	3.8182	.81477	44
X2.2b	3.4545	.99894	44
X2.3a	3.7500	.81054	44
X2.3b	3.5000	.84908	44

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.827	.831	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y.1a	3.8182	.72409	44
Y.1b	3.8182	1.04041	44
Y.2a	3.8409	.68005	44
Y.2b	3.5682	.94985	44
Y.3a	3.7273	.65994	44
Y.3b	3.5909	.99576	44

Frequency Table

Variabel Kompetensi (X1)

X1.1a

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
Netral	15	34.1	34.1	36.4
Valid Setuju	26	59.1	59.1	95.5
Sangat Setuju	2	4.5	4.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X1.1b

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
Tidak Setuju	1	2.3	2.3	4.5
Valid Netral	20	45.5	45.5	50.0
Setuju	18	40.9	40.9	90.9
Sangat Setuju	4	9.1	9.1	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X1.2a

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
Tidak Setuju	2	4.5	4.5	6.8
Valid Netral	10	22.7	22.7	29.5
Setuju	30	68.2	68.2	97.7
Sangat Setuju	1	2.3	2.3	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X1.2b

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
Tidak Setuju	2	4.5	4.5	6.8
Netral	20	45.5	45.5	52.3
Setuju	15	34.1	34.1	86.4
Sangat Setuju	6	13.6	13.6	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X1.3a

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
Tidak Setuju	3	6.8	6.8	9.1
Netral	8	18.2	18.2	27.3
Setuju	29	65.9	65.9	93.2
Sangat Setuju	3	6.8	6.8	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X1.3b

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
Tidak Setuju	3	6.8	6.8	9.1
Netral	18	40.9	40.9	50.0
Setuju	14	31.8	31.8	81.8
Sangat Setuju	8	18.2	18.2	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Variabel Motivasi (X2)

X2.1a

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
Tidak Setuju	2	4.5	4.5	6.8
Netral	12	27.3	27.3	34.1
Setuju	26	59.1	59.1	93.2
Sangat Setuju	3	6.8	6.8	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X2.1b

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
Tidak Setuju	4	9.1	9.1	11.4
Netral	10	22.7	22.7	34.1
Setuju	19	43.2	43.2	77.3
Sangat Setuju	10	22.7	22.7	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X2.2a

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
Tidak Setuju	1	2.3	2.3	4.5
Netral	10	22.7	22.7	27.3
Setuju	25	56.8	56.8	84.1
Sangat Setuju	7	15.9	15.9	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X2.2b

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
Tidak Setuju	7	15.9	15.9	18.2
Netral	13	29.5	29.5	47.7
Setuju	17	38.6	38.6	86.4
Sangat Setuju	6	13.6	13.6	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X2.3a

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
Tidak Setuju	1	2.3	2.3	4.5
Netral	12	27.3	27.3	31.8
Setuju	24	54.5	54.5	86.4
Sangat Setuju	6	13.6	13.6	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X2.3b

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
Tidak Setuju	4	9.1	9.1	11.4
Netral	14	31.8	31.8	43.2
Setuju	22	50.0	50.0	93.2
Sangat Setuju	3	6.8	6.8	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Y.1a

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
Netral	10	22.7	22.7	25.0
Valid Setuju	28	63.6	63.6	88.6
Sangat Setuju	5	11.4	11.4	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Y.1b

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
Tidak Setuju	5	11.4	11.4	13.6
Valid Netral	7	15.9	15.9	29.5
Setuju	19	43.2	43.2	72.7
Sangat Setuju	12	27.3	27.3	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Y.2a

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
Netral	8	18.2	18.2	20.5
Valid Setuju	31	70.5	70.5	90.9
Sangat Setuju	4	9.1	9.1	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Y.2b

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Sangat Tidak Setuju	2	4.5	4.5	4.5
Tidak Setuju	3	6.8	6.8	11.4
Netral	12	27.3	27.3	38.6
Setuju	22	50.0	50.0	88.6
Sangat Setuju	5	11.4	11.4	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Y.3a

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Sangat Tidak Setuju	1	2.3	2.3	2.3
Netral	11	25.0	25.0	27.3
Setuju	30	68.2	68.2	95.5
Sangat Setuju	2	4.5	4.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Y.3b

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Sangat Tidak Setuju	2	4.5	4.5	4.5
Tidak Setuju	2	4.5	4.5	9.1
Netral	16	36.4	36.4	45.5
Setuju	16	36.4	36.4	81.8
Sangat Setuju	8	18.2	18.2	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Uji F (Uji Bersama-sama)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.744	2	6.872	89.958	.000 ^b
	Residual	3.132	41	.076		
	Total	16.876	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.261	.266		.981	.332
	Kompetensi	.490	.129	.455	3.789	.000
	Motivasi	.467	.115	.489	4.070	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Tabel 1 (Koefisien Korelasi Sederhana)
 $df = 1 - 200$

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

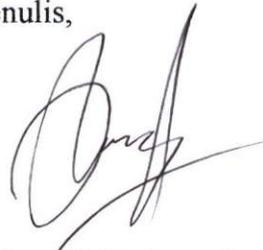
BIODATA DIRI



Nama : Harsadi Heriyanto
NIM : 21 2012 087
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/Tanggal Lahir : Kayuagung/ 7 Desember 1994
Alamat : Jln.Kadet Asayuti No 1053
Kel. Cintaraja, Kec. Kayuagung, Kab. OKI,
Palembang, Sumatera Selatan
No Telepon : 089695999947
Nama Orang Tua
Ayah : H. Jakfar (alm)
Ibu : Hj. Dewi
Pekerjaan Orang Tua
Ayah : Wiraswasta
Ibu : Wiraswasta
Alamat Orang Tua : Jln.Kadet Asayuti No 1053
Kel. Cintaraja, Kec. Kayuagung, Kab. OKI,
Palembang, Sumatera Selatan

Palembang, Februari 2017

Penulis,



(Harsadi Heriyanto)



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : Harsadi Heriyanto	PEMBIMBING
NIM : 21 2012 087	KETUA : Hj. Belliwati Kosim, S.E., M.M
PROGRAM STUDI : Manajemen SDM	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BAGIAN KEUANGAN SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR	

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	20/12/2016	Bab I & II	<i>Handwritten signature</i>		plonika
2	27/12/2016	Bab I	<i>Handwritten signature</i>		acc
3		Bab II	<i>Handwritten signature</i>		plonika + teori
4	24/12/2016	Bab II & III	<i>Handwritten signature</i>		plonika
5	25/12/2016	Bab II & III	<i>Handwritten signature</i>		plonika
6	6/1/2017	Bab II & III	<i>Handwritten signature</i>		acc
7	6/1/2017	Bab II & III	<i>Handwritten signature</i>		plonika
8	7/1/2017	Bab II & III	<i>Handwritten signature</i>		plonika
9	8/1/2017	Bab I & II	<i>Handwritten signature</i>		acc
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					

CATATAN :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : / /

a.n. Dekan

Program Studi

Handwritten signature

Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si

SURAT KETERANGAN
No. 087/Abstract/LB/UMP/II/2017

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Masagus Sulaiman, S.Pd. M.Pd.
Status : Dosen FKIP UMP Program Studi Bahasa Inggris
NIDN : 0203107901
Alamat : Jl. Padmajaya. No. 121 A. 9/10 Ulu Plaju
No Telpn : 081278781709

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa dengan:

Nama : Harsadi Heriyanto

NIM : 21 2012 087

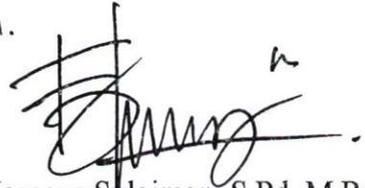
Judul skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir/ Manajemen Sumber Daya Manusia.

Telah dikoreksi terjemahan abstraknya sehingga telah memenuhi kriteria penulisan abstrak dalam Bahasa Inggris.

Demikian surat ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, , 02 Februari 2017

an.



Masagus Sulaiman, S.Pd. M.Pd..

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT PERGURUAN TINGGI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027 /SK/BAN-PT/Akred / T/1 / 2014 (B)
Nomor : 044 /SK/BAN-PT/Akred / I/2 / 14 (B)
Nomor : 1262 /SK/BAN-PT/Akred /XII/ 2015 (B)
Nomor : 771 /SK/BAN-PT/Akred /ol-III /II/ 2015 (B)

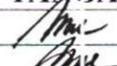
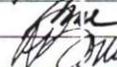
Website : www.um-palembang.ac.id Email : febumpg@um-palembang.ac.id
Jurnal Akhbar : Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711)511433 Faximile (0711)518018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Hari/Tanggal : Jum'at, 24 Februari 2017
Waktu : 13.00-17.00
Nama : Harsadi Heriyanto
NIM : 21 2012 087
Jurusan : Manajemen
Bidang Skripsi : Sumber Daya Manusia
Judul : **PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BAGIAN KEUANGAN SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR**

TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA

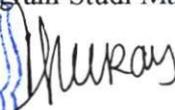
NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Belliwati Kosim, S.E., MM	Pembimbing	4-3-2017	
2	Belliwati Kosim, S.E., MM	Ketua Penguji	4-3-2017	
3	Arniza Nilawati, S.E., MM	Penguji I	4-3-2017	
4	Amidi, S.E., M.Si	Penguji II	4-3-2017	

Palembang, Maret 2017

Mengetahui

d.b. Ketua Program Studi Manajemen




Hj. Maftahah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN : 0216057001

PENGARUH KOMPTENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BAGIAN KEUANHAN SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN OGAN KOMERING ILIR

Harsadi Heriyanto¹
Ekonomi Manajemen
Email : 3hurub@gmail.com

ABSTRACT

Harsadi Heriyanto / 21 2012 087/2016 / Effect of Competence and Motivation on Employee Performance in the Regional Secretariat of Finance Department of Ogan Ogan Ilir / Human Resource Management. Formulations of the problem in this research is there any influence on the performance of the competence and motivation of employees in the finance department secretariat Ogan Ogan Ilir regency.

This research was associative. The location of this study addressed at Jalan. Joseph Singedekane 1 Muara Baru Kayu Agung. The sample in this study as many as 44 people, with saturated sampling analysis techniques. The used date are primary data and secondary . Dates were collected through questionnaires and documentation. Analysis of the used date is the qualitative and quantitative analysis. Techniques using multiple linear regression analysis, F test (simultaneous) and t test (partial).

Results of the testing that has been done from this study indicate that the multiple linear regression calculation results obtained $Y = 2,157 + 0,302X_2 + 0,187X_1 + e$, for the F test obtained $F_{hitung} (7.159) > F_{table} (3.23)$, meaning that there is influence of competence, motivation on the performance of employees in the finance department secretariat Ogan Komerling Ilir regency, to test t variable competence (X_1) obtained $t (5.296) > t_{table} (2.019)$, meaning that the competence partially influence on employee performance. T test motivation variable (X_2) obtained $t (4.223) > t_{table} (2.019)$, meaning that the motivation partially influence on employee performance.

Keywords: Competency, Motivation and Employee Performance

ABSTRAK

Harsadi Heriyanto/21 2012 087/2016/ Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir/ Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan-rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di bagian keuangan sekretariat daerah kabupaten Ogan Komering Ilir. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Lokasi penelitian ini beralamatkan di Jalan Letjen. Yusuf Singedekane No.1 Muara Baru Kayu Agung. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 44 orang, dengan tehnik analisis sampling jenuh. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Tehnik analisis menggunakan regresi linier berganda, uji F (simultan) dan uji t (parsial).

Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linier berganda yang didapat $Y=2.157+0,187X_1+0,302X_2+e$, untuk uji F didapat $F_{hitung} (7,159) > F_{tabel} (3,23)$, artinya ada pengaruh kompetensi, motivasi terhadap kinerja pegawai di bagian keuangan sekretariat daerah kabupaten Ogan Komering Ilir, untuk uji t Variabel kompetensi (X_1) diperoleh $t_{hitung} (5,296) > t_{tabel} (2,019)$, artinya kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Uji t variabel motivasi (X_2) diperoleh $t_{hitung} (4,223) > t_{tabel} (2,019)$, artinya motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

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

Pemerintah sebagai salah satu stakeholder mengelola sumber daya manusia secara umum berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan. Saat ini undang-undang kerja yang berlaku di Indonesia adalah Undang-undang No 13 tahun 2003. Depertemen HRD harus memahami undang-undang ketenagakerjaan tersebut agar terhindar dari masalah.

Suatu instansi atau perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi atau perusahaan tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi atau perusahaan tersebut, karena tujuan instansi atau perusahaan dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pegawai yang terdapat dalam setiap instansi atau perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi singkat peneliti belum sepenuhnya terwujud kinerja pegawai di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir menunjukkan hasil yang optimal. Apabila dikaji lebih mendalam kondisi yang demikian disebabkan oleh masih ada pegawai yang belum memiliki kompetensi yang cukup ini dapat dilihat kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggungjawabnya, masih rendahnya motivasi yang dimiliki para pegawai yang terlihat dari masih rendahnya pegawai yang menunjukkan prestasi kerja, masih rendahnya keinginan pegawai untuk meningkatkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi, belum terlaksananya fungsional manajemen pengembangan sumber daya manusia (pegawai) dalam memberikan bimbingan dan pengendaliannya pada arah kemajuan kinerja yang optimal sehingga dibutuhkan motivasi dari pimpinan, 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 serius pada setiap kemajuan yang dicapai oleh setiap pegawai belum berjalan secara intensif.

Dari penjelasan diatas, maka untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir”**.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah untuk mengetahui, dan menganalisis pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir

Kajian Pustaka

Suhairiah (2012) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Banyuasin. Tujuan dari penelitian untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Banyuasin. Dalam penelitian ini digunakan sampel sebanyak 59 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *teknik Sampling jenuh* yaitu semua populasi dijadikan sampel dan pengambilan sampel dilaksanakan secara acak.

Dalam penelitian ini sumber data yang diambil adalah Data primer yaitu data yang didapat langsung dari jawaban responden terhadap instrumen berupa kuesioner yang diberikan dan data sekunder yaitu data yang didapat dari dokumen yang ada di kantor untuk mengetahui latar belakang pendidikan, golongan serta jabatan responden. Adapun hasil dalam penelitian ini yaitu variabel kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Banyuasin dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 10,869 + 0,547X_1 + 0,485X_2$, karena hasil analisis menunjukkan nilai sig. $F = 0.000 < \alpha = 0.05$, dengan koefisien determinasi sebesar 0.743, artinya 74.3%.

Variabel kompetensi memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Banyuasin, karena hasil analisis menunjukkan nilai sig. $t = 0.023 < \alpha = 0.05$, dengan koefisien determinasi sebesar 0.098, artinya 9.8 % variasi Kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Banyuasin dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi (X_1). Secara parsial variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Banyuasin, karena hasil analisis menunjukkan nilai sig. $t = 0.000 < \alpha = 0.05$.

Hepotesis

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Kompetensi dan Motivasi secara simultan dapat berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung hingga F tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

Langkah-langkah pengujian hipotesis :

(a) H_0 : Tidak ada pengaruh Kompetensi dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja pegawai di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir.

(b) H_a : Ada pengaruh Kompetensi dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja pegawai di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir

(c) Menentukan nilai F tabel dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dan derajat kebebasan $df_1 = k$, k = Jumlah variabel bebas, $df_2 = n-k-1$ dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja.

(d) Menarik Kesimpulan

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig F \leq \alpha$ (0,05) artinya ada pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja pegawai di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir.

METODE PENELITIAN

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir yang beralamat di Jalan Letjen. Yusuf Singedekane No.1 Muara Baru Kayu Agung Telp. 0712 321057.

Variable

Variabel Operasional merupakan variabel yang dijadikan sebagai objek dalam suatu penelitian bertitik tolak dari kerangka berfikir dan hipotesis yang diuraikan sebelumnya, maka variabel yang hendak diteliti terdiri dari tiga variabel yaitu :

Tabel III.1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Kinerja (Y)	Hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan pegawai Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir dalam melaksanakan kerja atau tugas	1. Kemampuan dan Keahlian 2. Pengetahuan 3. Rancangan Kerja
Kompetensi (X ₁)	Kemampuan pegawai Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut	1. Pengendalian Diri 2. Kepercayaan Diri 3. Membangun Hubungan
Motivasi (X ₂)	Kondisi yang menggerakkan pegawai Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir agar mampu mencapai tujuan dari motifnya	1. Keinginan untuk dapat hidup 2. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan 3. Keinginan untuk berkuasa

Sumber : Peneliti berdasarkan berbagai teori, 2016

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi betul-betul representative (mewakili) (Sugiyono, 2008 : 91).

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampling Jenuh yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi. Menurut Sugiyono (2008 : 92) dalam penelitian ini, karena jumlahnya kurang dari 100 orang, maka penulis mengambil keseluruhan dari jumlah populasi untuk dijadikan sampel penelitian yaitu sebanyak 44 orang.

Data yang di perlukan

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari :

1. Data Primer

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

2. Data Sekunder

Yaitu data yang telah diolah 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. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden. Dan data sekunder berupa jumlah pegawai di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Metode Pengumpulan Data

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

- 1) *Interview* (Wawancara) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon
- 2) Observasi
Yaitu dimana peneliti melakukan pengamatan langsung kepada objek penelitian yaitu Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir dengan mengamati, mendengar serta mencatat data dan informasi yang dibutuhkan dengan permasalahan yang dihadapi.
- 3) Wawancara

Yaitu dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pimpinan dan pihak-pihak tertentu dalam perusahaan mengenai masalah yang ada hubungannya dengan penulisan skripsi ini.

- 4) Kuesioner
Yaitu mengumpulkan data dari karyawan sebagai sampel dengan menggunakan daftar pertanyaan-pertanyaan yang telah dipersiapkan.
- 5) Dokumentasi
Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu dapat berupa tulisan dan gambar.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Teknik Analisis

a) Regresi Linier Berganda

Metode ini berguna untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja pegawai di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir, digunakan metode analisis Regresi linear berganda. Adapun rumus persamaan regresi linier berganda yaitu :

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

Dimana

- a = Nilai konstanta
- b_1 = Koefisien regresi Kompetensi
- b_2 = Koefisiensi Regresi Motivasi
- X_1 = Variabel Kompetensi
- X_2 = Variabel Motivasi
- Y = Variabel Kinerja
- e = eror (item)

b) Uji Hipotesis

1. (Uji F) Uji secara Simultan

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Kompetensi dan Motivasi secara simultan dapat berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung hingga F tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

Langkah-langkah pengujian hipotesis :

- (a) H_0 : Tidak ada pengaruh Kompetensi dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja pegawai di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir.
- (b) H_a : Ada pengaruh Kompetensi dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja pegawai di Bagian

Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komerling Ilir

- (c) Menentukan nilai F tabel dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dan derajat kebebasan $df_1 = k$, $k =$ Jumlah variabel bebas, $df_2 = n - k - 1$ dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja.
- (e) Menarik Kesimpulan
- 1) H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig F \leq \alpha$ (0,05) artinya ada pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja pegawai di Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komerling Ilir.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Berdasarkan hasil uji secara simultan (uji F) dapat dilihat pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai bagian keuangan sekretariat daerah Kabupaten Ogan Komerling Ilir bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar 7.159 lebih besar dari F_{tabel} (3.23), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,002 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan pendapat Kasmir (2016 : 189) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kemampuan atau kompetensi yang merupakan 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, selain kompetensi atau kemampuan Kasmir melanjutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

2. Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji t) dapat dilihat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai bagian keuangan sekretariat daerah Kabupaten Ogan Komerling Ilir Hasil uji t hipotesis menyatakan bahwa ada pengaruh antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 5,296 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,019 maka t_{hitung} (5,296) > t_{tabel} (2,019), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima artinya bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suhairiah (2012) bahwa ada pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Banyuasin. hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Wibowo (2007:86) mengemukakan bahwa suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh

pekerjaan tersebut. Oleh sebab itulah secara teoritis dan penelitian terdahulu menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai oleh karena itu apabila kompetensi pegawai ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat.

Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji t) dapat dilihat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai bagian keuangan sekretariat daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir Hasil uji t hipotesis terdapat $t_{hitung} (4,223) > t_{tabel} (2,019)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,002 ($0,002 < 0,05$), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di bagian keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir. Hasil tersebut juga sesuai dengan penelitian Riza Harahap (2013) bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paramarta Utama Palembang. Hal tersebut juga sesuai dengan pendapat Edwin B Flippo dalam buku Malayu S.P. Hasibuan (2012: 143) bahwa motivasi merupakan suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Oleh sebab itulah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di bagian keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan Uji F (secara simultan) menyatakan bahwa ada pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di bagian keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir, hal ini dapat dilihat dari hasil uji secara simultan (uji F) dari F_{hitung} diperoleh sebesar 7,159 lebih besar dari $F_{tabel} (3,23)$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan uji t (secara parsial) bahwa t_{hitung} untuk variabel kompetensi (X_1) sebesar 5,296, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,019, maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uji t (secara parsial) bahwa t_{hitung} untuk variabel motivasi (X_2) sebesar 4,223, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,019, maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan simpulan, penulis memberikan saran kepada bagian keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir, yaitu:

1. harus meningkatkan lagi kompetensi pegawai dalam hal kemampuan dan keahlian, pengetahuan dan rancangan kerja agar pegawai dapat bekerja dengan tepat dan benar sesuai dengan tujuan organisasi atau tujuan bersama, apabila kompetensi pegawai di perhatikan dengan baik dan benar maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai hal ini terbukti dari hasil

penelitian bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga apabila kompetensi ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

2. Selain itu bagian keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir juga 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 bagian keuangan sekretariat daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir, oleh karena itu apabila motivasi pegawai ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat

DAFTAR PUSTAKA

- Yuswan Purnama,(2012). *pengaruh perilaku konsumen terhadap keputusan pembelian ponsel merek Samsung* di semarang : universitas Diponegoro semarang.
- Wandi Rarun (2013). *Pengaruh Persepsi Kualitas, Persepsi Nilai, dan Niat Pembelian Terhadap Harga Telepon Genggam Samsung pada PT. MMS Manado*. Manado
- Widya Handayani (2011). *Pengaruh Atribut Produk Terhadap Keputusan Pembelian Handphone Samsung Galaxy Series* di Malang : Universitas Muhammadiyah Malang. Malang.
- Sugiyono,(2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi 15. Bandung : Alfabeta
- Schiffman & Kanuk. 2007. *Perilaku konsumen*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Penerbit PT.Indeks.