

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH  
KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

**Rosniati**

[nadazafirah7@gmail.com](mailto:nadazafirah7@gmail.com)

Dinas Kominfo Kabupaten Indragiri Hulu

**Mei Indrawati**

Universitas Wijaya Putra Surabaya

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to find out and analyze together the performance of the employees of the Regional Development Planning Agency of Indragiri Hulu Regency. In addition to knowing and analyzing the motivation and results simultaneously on the performance of employees in of the Indragiri Hulu District. This type of research is explanative research or hypothesis testing research. The population in this study were all employees in the office in Bappeda of the Indragiri Hulu District 52 people with a sample of 51 people. The results showed that motivation and ability simultaneously had significant on the performance of employees in Bappeda of the Indragiri Hulu District. Motivation and ability variables partially had a significant influence on the performance of employees in Bappeda of the Indragiri Hulu District. Among the motivation and competency variables that has dominant influence on the performance of employees in Bappeda of the Indragiri Hulu District is motivation variable.*

*Keywords: motivation, competency, performance*

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan Kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu. Selain itu juga untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan kompetensi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Indragiri Hulu. Jenis penelitian adalah *explanatory research* atau penelitian pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor di Bappeda Kabupaten Indragiri Hulu berjumlah 52 orang dengan sampel yang digunakan adalah 51 orang. Hasil penelitian menunjukkan motivasi dan kompetensi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Indragiri Hulu. Variabel motivasi dan kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Indragiri Hulu. Diantara variabel motivasi dan kompetensi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Indragiri Hulu adalah variabel motivasi.

Kata kunci: motivasi, kompetensi, kinerja

## **PENDAHULUAN**

Reformasi yang terjadi di Indonesia berdampak terhadap perubahan mendasar di segala bidang yang semuanya mengarah pada transparansi dan diperkuat dengan undang-undang dan peraturan lainnya. Transparansi dan pengautan terhadap pelaksanaan reformasi di berbagai bidang khususnya di daerah itu didukung dengan berlakunya UU No. 9/2015 tentang Pemerintah Daerah dan PP No. 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah yang mengatur tentang pembagian kewenangan pada berbagai bidang pemerintahan. Pembagian kewenangan pada akhirnya berpengaruh terhadap penyelenggaraan pemerintah daerah saat ini dan di masa yang akan datang.

Pemerintah Daerah pada hakikatnya mengatur tata pemerintahannya sendiri yang mengarah pada pelayanan yang berasaskan desentralisasi. Pemerintah mendorong pemberdayaan masyarakat dengan meningkatkan prakarsa dan kreativitas yang seoptimal mungkin untuk daerahnya.

Keberhasilan pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sangat ditentukan oleh sumber daya yang dimiliki termasuk sumber daya manusia aparatur pemerintah atau pegawai yang andal, memiliki kemampuan, terampil dan loyalitas tinggi terhadap bidang tugas masing-masing. Setiap pimpinan lembaga pemerintahan menginginkan agar setiap pegawai mencurahkan perhatiannya pada pekerjaan masing-masing sehingga mampu dan berhasil melaksanakan pekerjaannya sesuai tujuan yang diharapkan di tempat dia bertugas. Namun belum semua pegawai memiliki kemampuan, keterampilan dan semangat kerja dalam bidang tugasnya untuk memenuhi harapan lembaga.

Keadaan atau kondisi masing-masing pribadi pegawai kerap kali memiliki tujuan pribadi yang tidak searah tujuan lembaga. Hal yang paling mendasar yang diharapkan oleh pimpinan adalah terlaksananya tugas-tugas kedinasan yang tertuang dalam uraian tugas pokok dan fungsi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu dengan jumlah pegawai yang ada. Dengan jumlah pegawai yang ada diharapkan semua tugas kedinasan yang dituangkan dalam kegiatan baik rutin maupun operasional proyek dapat dilaksanakan dengan baik.

Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Indragiri Hulu ada banyak pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang memadai. Namun mereka tidak mampu melaksanakan tugas dengan baik disebabkan oleh kompetensi dan loyalitas pegawai masih rendah. Rendahnya kinerja diantaranya adalah kemampuan melaksanakan tugas selanjutnya dapat meningkatkan kinerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu. Setiap pegawai berusaha mengembangkan kompetensi masing-masing untuk meningkatkan kinerja pribadi yang pada akhirnya meningkatkan kinerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu.

Berdasar uraian di atas maka penelitian ini mempunyai tujuan, yaitu : untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan Kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Indragiri Hulu; untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Indragiri Hulu; untuk mengetahui dan menganalisis diantara motivasi dan

kompetensi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Indragiri Hulu.

Sejumlah penelitian terkait pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai sudah dilakukan peneliti terdahulu. Antara lain penelitian dari Tiyanti dan Sudibya (2013) yang berjudul 'Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Dharma Usadha'. Hasil penelitian menunjukkan motivasi dan kompetensi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Dharma Usadha. Diantara kedua variabel bebas, motivasi berpengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Dharma Usadha.

Berikutnya penelitian oleh Keran (2012) berjudul 'Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Bintang Timur Tangerang'. Hasil penelitian menggambarkan semua variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan kecuali variabel kompensasi.

## TINJAUAN TEORETIS

### Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Definisi lain tentang kinerja pegawai dinyatakan Bernandin dan Russes (2010:231), kinerja merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan dalam suatu periode waktu tertentu. Apabila kinerja pegawai setelah mengikuti pengembangan baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat maka berarti metode pengembangan yang ditetapkan cukup baik (Hasibuan, 2012:62).

Menurut Handoko (2011), kinerja individu merupakan perpaduan antara motivasi yang ada pada diri seseorang,

kemampuan dalam melaksanakan suatu pekerjaan serta peralatan atau teknologi yang digunakan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dalam hal ini kinerja berkaitan dengan kuantitas maupun kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Dhanna (2013) menyatakan hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Menurut Bernandin dan Russel (2010:68) ada enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja. Masing-masing *quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau tujuan yang diharapkan; *quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan; *time lines* (berketetapan waktu, waktu yang tepat); *cost effectiveness* (keefektifan penggunaan dana); *need for supervision* (perlu tidaknya supervisor); *interpersonal impact* (pengaruh antardiri/perseorangan).

Penetapan standar kerja diperlukan untuk mengetahui kesesuaian kinerja pegawai telah sesuai dengan sasaran yang diharapkan, sekaligus melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan secara aktual dengan hasil yang diharapkan.

Standar kinerja menurut Alex (2010:98) merupakan tolak ukur bagi kinerja yang akan dievaluasi. Dalam hal ini tidak ada satu ukuran tunggal yang dapat mencakup semua aspek kinerja, yang diperlukan adalah seperangkat ukuran yang sesuai aktivitas obyektif yang akan diukur. Antara lain menyelesaikan program sesuai target, menyelesaikan pekerjaan sesuai laporan, membuat laporan sesuai yang ditetapkan, menyelesaikan tugas sesuai target, bekerja berdasarkan kebijakan. Sementara menurut Prawitosantono (2012) beberapa faktor yang perlu diketahui sehubungan dengan penilaian kinerja yaitu pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan,

pengetahuan tentang standar mutu pekerjaan yang disyaratkan, jumlah hasil pekerjaan yang disesuaikan dan kemampuan berkomunikasi dengan lingkungan kerja (teman kerja dan atasan).

### **Motivasi**

Motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong dilakukannya sesuatu tindakan (*action* atau *activities*). Motivasi merupakan hal penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang dalam hal ini berkaitan erat dengan pemimpin dan yang dipimpin atau bawahan dengan prestasi kerja sebagai hasil dari interaksi antarpemimpin dengan yang dipimpin. Suatu organisasi atau perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan berupa tujuan jangka panjang, menengah dan tujuan jangka pendek. Di sini akan terjadi korelasi positif antara motivasi dengan tujuan (Siagian, 2012), yaitu sekelompok orang dalam satu kesatuan kerja yang mempunyai sasaran yang jelas yang ingin dicapai, mempunyai motivasi kerja lebih tinggi daripada kelompok orang yang bekerja tanpa sasaran yang jelas.

Oleh karena itu seorang pemimpin harus mempunyai cara yang tepat untuk dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi. Sedangkan motivasi adalah suatu konsep yang diutarakan sebagai kebutuhan (*needs*) dan rangsangan (*incentive*). Kebutuhan dan rangsangan tidak dapat dipisahkan karena dua hal itu saling berhubungan. Kebutuhan muncul karena ada rangsangan dan rangsangan akan muncul setelah ada kebutuhan dan kebutuhan itu sendiri berhubungan dengan kekurangan yang dialami seseorang pada waktu tertentu. Kekurangan ini mungkin bersifat fisiologis : yaitu kebutuhan akan makanan, atau yang bersifat psikologis yaitu kebutuhan akan penghargaan diri (*self esteem*), atau kebutuhan untuk bersosialisasi atau berinteraksi (Zainun, 2010). Secara mendasar oleh Komarruddin

(2011), mengartikan motivasi adalah penyebab tindakan: kondisi yang memulai tingkah laku atau kegiatan. Pengertian lain motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi agar mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya (Siagian, 2012).

Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2011), motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Dengan kata lain motivasi adalah akibat dari interaksi antara individu dengan situasi yang ada. Flipppo (2012) menyebutkan *direction or motivation in essence, it is skill in alligning employees an organization interest so that behavior result in achievement of employees want simultaneously with attainment or organizational objective* (arahan atau motivasi pada hakikatnya adalah kemampuan mengatur karyawan dalam organisasi dimana karyawan adalah hal utama di dalam organisasi maka perilaku itu terhasikan dalam prestasi karyawanan dari keinginan karyawanan yang simultan dengan hasil yang dicapai atau sasaran organisasi).

Sedangkan menurut Hasibuan (2012), motivasi adalah pemberian agar penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang bekerja agar efektif dan terintegrasi dengan segala dan upaya untuk mencapai kepuasan. Definisi lain dari motivasi menurut Donnely (2012) "*all those inner- striving conditions describe as wishes, desires, drives, etc..... it is an inner state that activates or moves*" (motivasi adalah semua usaha dari dalam yang kondisinya dilukiskan sebagai harapan, keinginan dan lain-lain yang ada di dalam aktivitasnya atau gerakannya).

Di lain pihak, motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya (Widjaya, 2010). Dan menurut Colquitt *et al.* (2011),

*motivation can be defined as the process by which behavior is initiated and directed* (motivasi dapat didefinisikan sebagai proses oleh perilaku yang mana perilaku itu adalah menginisiasikan dan mengarahkan).

Pengertian motivasi yang dikaitkan dengan organisasi adalah kekuatan yang dapat memberikan rasangan dan dorongan serta semangat kerja kepada karyawan sehingga dapat merubah perilaku pribadi seseorang (karyawan) ke arah yang diinginkan perusahaan di dalam hal ini berkaitan dengan produktivitas yang menunjukkan prestasi kerja karyawan. Ada banyak para ahli yang mengemukakan teori motivasi yang berhubungan dengan motivasi kerja. Gorda dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (Gorda, 2014:167) menulis bahwa para ahli yang mengembangkan teori ini adalah Maslow, Mc Gregor, McClelland.

Menurut Gorda (2014) motivasi merupakan serangkaian dorongan yang dirumuskan secara sengaja oleh pimpinan yang ditujukan kepada pegawai atau karyawan agar mereka bersedia secara ikhlas melakukan perilaku tertentu yang berdampak pada peningkatan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan atau lembaga yang ditetapkan sebelumnya. Teori motivasi yang dikemukakan Maslow mengenalkan teori hierarki yang mendasar atas dua prinsip, prinsip defisit dan berurutan (Gorda, 2014).

Prinsip defisit (*deficit principle*) dimana kebutuhan yang telah terpenuhi bukan merupakan pendorong, penggerak (motivator) perilaku. Orang-orang dalam hal ini karyawan berusaha untuk melengkapi kebutuhan yang belum terpenuhi adalah mereka yang merasakan ketidakpastian dalam dirinya. Adapun prinsip berurutan adalah kelima kebutuhan (fisiologis, keamanan, sosial, harga diri secara penuh, dan aktualisasi diri) merupakan suatu hierarki. Suatu kebutuhan pada setiap tingkatan yang lebih tinggi akan

muncul apabila kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah sudah terpenuhi.

Teori motivasi dari Frederich Herzberg dalam buku manajemen Sumber Daya Manusia yang ditulis oleh Gorda (2014) mengemukakan teori dua faktor yang merupakan kerangka kerja lain untuk memahami implikasi-implikasi motivasional dari lingkungan kerja. Adapun dua faktor menjadi cermatan Herzberg dalam kaitannya memotivasi karyawan untuk bersedia bekerja keras kearah pencapaian tujuan perusahaan, yakni (a) faktor-faktor higienis sumber ketidakpuasan karyawan, dan (b) faktor-faktor pemuas sumber kepuasan karyawan. Faktor-faktor higienis artinya orang-orang yang tidak puas dipertimbangkan lebih, mungkin menjadi bagian karyawan ketimbang menjadi bagian dari sifat faktor-faktor higienis yang dimaksud adalah : (1) kondisi kerja, (2) hubungan antar-personal, (3) administrasi dan kebijaksanaan organisasional, (4) kualitas teknis dan pengawasan, (5) gaji atau upah dasar.

Faktor-faktor pemuas untuk menciptakan atau meningkatkan kepuasan karyawan ditempat kerja, maka Herzberg menyatakan kepada kalangan manajer untuk mengalihkan perhatian karyawan dari faktor higienis lebih ke arah faktor-faktor pemuas (sumber kepuasan karyawan) yang disesuaikan dengan kebutuhan aktual karyawan dalam lingkungan kerjanya. Yang termasuk Faktor-Faktor pemuas tersebut diantaranya adalah : (a) perasaan berprestasi, (b) perasaan diakui, (c) perasaan tanggung jawab, (d) kesempatan untuk maju, (e) perasaan untuk mengembangkan diri.

Menurut Nawawi (2013: 359), motivasi adalah kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang melakukan suatu pekerjaan yang dilakukan secara sadar (motivasi dari dalam diri) meskipun tidak menutup kemungkinan dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin melakukan

pekerjaan yang tidak disukainya (motivasi dari luar), sehingga dapat dipahami motivasi merupakan faktor pendorong untuk melakukan suatu pekerjaan. Terdapat dua bentuk motivasi menurut Nawawi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Motivasi intrinsik adalah mendorong perilaku yang bersumber dari dalam diri seseorang sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat/ makna pekerjaan yang dilaksanakan baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri seseorang sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan pekerja melaksanakan perilaku secara maksimal karena adanya pujian, hukuman, aturan, dan sebagainya. Motivasi kerja yang tinggi biasanya muncul karena berbagai tantangan, harapan-harapan dan kemungkinan-kemungkinan yang menarik.

Berdasar urian di atas dan penelitian terdahulu maka bisa disusun hipotesis ( $H_1$ ) : Motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu;  $H_2$  : Motivasi dan kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu;  $H_3$ : Motivasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu.

### **Kompetensi**

Menurut Sedarmayanti (2011:110), kompetensi merupakan pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk menyusun persyaratan-persyaratan jabatan untuk keperluan seleksi, penempatan, menetapkan jalur karir, merencanakan desain organisasi,

identifikasi pelatihan dan pengembangan yang diperlukan serta persiapan evaluasi jabatan.

Mengingat sukarnya untuk mengidentifikasi kompetensi untuk diukur, sebagai indikator utama dilihat dari pendidikan. Meskipun disadari, alat ukur kompetensi lebih sesuai dengan sumber daya manusia yang terlatih dan ahli dilihat dari kemampuan seseorang menghasilkan *output*. Oleh karena itu sebagai faktor tambahan dipakai pula indikator pengalaman, tingkat keahlian, kemampuan atau kekuatan otot dan pendidikan sumber daya manusia *non skill*.

Menurut Mukijat (2010:92), kompetensi dalam artian kecakapan dari seseorang pegawai. Pada prinsipnya kecakapan tidak hanya dipergunakan untuk pengangkatan pegawai baru tetapi juga untuk promosi.

Menurut Gibson (2009: 127), kemampuan kerja merupakan suatu *trait* (bawaan atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang mengerjakan sesuatu. Jadi kemampuan bersifat *pro-logical* dan dapat dipelajari yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu. Kemampuan dibentuk oleh dua faktor yaitu kemampuan mental dan kemampuan fisik. Kemampuan mental secara umum dianggap sebagai intelegensi (kecakapan), sedangkan kemampuan fisik adalah kesanggupan ragawi untuk melakukan kegiatan fisik.

Suprayitno (2010) menulis pendapat Sutermaister yaitu hasil kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor kemampuan yang terdiri dari: a) pengetahuan (*knowledge*) berupa pendidikan, pengalaman, pelatihan dan minat; dan b) keterampilan (*skill*) berupa kecakapan dan kepribadian.

Menurut Wahjosumidjo (2014: 192), dimaksud dengan kompetensi adalah tidak lain dipandang sebagai kecakapan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang dipercayakan kepada seseorang. Kompetensi sebagai suatu kemampuan dapat dipandang dari

dua sisi yaitu sisi internal dan sisi eksternal seseorang. Sisi internal berarti potensi yang dimiliki dari dalam diri sebagai suatu kemampuan non-fisik, seperti berpikir. Sedangkan sisi eksternal adalah potensi yang langsung terlihat yaitu yang berhubungan dengan kekuatan fisik.

Harsey dan Blanchard (2014) mengemukakan tiga bidang kemampuan seseorang yaitu kemampuan teknis (*technical skill*), kemampuan sosial (*human sosial*) dan kemampuan konseptual (*conceptual skill*). Menurut Robbins dan Judge (2011), kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas/pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dengan demikian, kompetensi seseorang bisa dilihat dari aspek kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengalaman kerjanya. Moekijat (2010), menjelaskan kemampuan (*ability*) merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Tujuh dimensi yang paling sering dikutip yang menyusun kemampuan intelektual adalah kemahiran berhitung, pemahaman (*comprehension*) verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang dan ingatan (memori). Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menurut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan serupa.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research* atau penelitian pengujian hipotesis. Menurut

Singarimbun (2011), *explanatory research* adalah jenis penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Melalui uji hipotesis yang dilakukan diharapkan dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen yang ada dalam hipotesis. Eksplanatori dalam hal ini berusaha menerangkan pengaruh antara variabel motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Lokasi penelitian ini di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu yang beralamat Jl. Lintas Timur Pematang Reba-Rengat, Kabupaten Indragiri Hulu, Provinsi Riau.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu berjumlah 52 orang. Populasi adalah kelompok orang, benda atau alat yang menjadi sumber pengambilan sampel, sekumpulan yang memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian (Sugiono, 2013).

Teknik pengambilan sampel menggunakan *sensus sampling* yaitu semua anggota populasi menjadi sampel penelitian yang selanjutnya disebut responden. Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini yaitu Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu yang berjumlah 51 orang dan kemudian disebut sebagai responden.

## **Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilaksanakan dengan cara: (1) menggunakan daftar pertanyaan (koesioner) sebagai instrumen yang diberikan kepada seluruh pegawai yang dijadikan responden, (2) menjelaskan isi pertanyaan dari cara menjawabnya sehingga seluruh pegawai tidak ragu-ragu menjawab.

Teknik ini dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab,

kemudian dari jawaban setiap pertanyaan ditabulasi sesuai dengan kode-kode jawaban daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya dan dilakukan uji coba terlebih dahulu untuk mengukur validitas maupun reliabilitasnya.

Dalam pengumpulan data diperlukan data angket yang secara langsung ditanyakan kepada seluruh responden melalui Pimpinan Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu. Hal ini dimaksudkan untuk memperoleh data tentang tingkat motivasi, kompetensi dan kinerja pegawai.

### Metode Analisis Data

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah pengaruh variabel motivasi dan variabel kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai. Metode analisis data dengan regresi linear berganda dengan persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

$b_1$  = koefisien regresi variabel motivasi

$b_2$  = koefisien regresi variabel kompetensi

$X_1$  = variabel motivasi

$X_2$  = variabel kompetensi

e = variabel pengganggu

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, disingkat Bappeda, adalah lembaga teknis daerah di bidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah yang dipimpin oleh seorang kepala badan yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur/Bupati/Walikota melalui Sekretaris Daerah. Badan ini mempunyai tugas pokok membantu Gubernur/Bupati/Walikota dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di bidang penelitian dan perencanaan pembangunan daerah.

Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 70 responden dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu dan masing-masing responden akan dicatat karakteristiknya berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, status kepegawaian, eselon dan golongan. Berdasarkan jenis kelamin diketahui responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 42 atau sebesar 60.87% responden dan jenis kelamin perempuan sebanyak sebanyak 27 atau sebesar 39.13% responden.

Berdasarkan usia diketahui tidak ada responden yang berusia dibawah 20 tahun, responden berusia antara 20-30 tahun sebanyak 10 atau 14.49%. Responden berusia antara 30-40 tahun sebanyak 23 atau 33.33% responden. Responden berusia antara 40-50 tahun sebanyak 23 atau 33.33% responden. Responden berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 13 atau 18.84% responden.

Berdasarkan pendidikan terakhir diketahui yang berpendidikan SLTP sebanyak 1 atau 1.45%, responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 22 atau 31.88%, responden yang berpendidikan diploma sebanyak 1 atau 1.45, yang berpendidikan Sarjana sebanyak 38 atau 55.07% responden, dan yang berpendidikan pascasarjana sebanyak 7 orang atau 10.14% responden.

Berdasarkan masa kerja diketahui pegawai dengan pengalaman kerja kurang dari 5 tahun 3 orang atau 4.35%, antara 5-10 tahun ada 28 orang atau 40.58%, antara 10-15 tahun sebanyak 6 orang atau 8.70%, antara 15-20 tahun ada 12 orang atau 17.39% dan diatas 20 tahun sebanyak 20 orang atau 28.99%.

Berdasarkan Status Kepegawaian sebanyak 60 atau 86.96% responden yang PNS dan sebanyak 9 atau 13.04% responden yang non PNS. Berdasarkan eselon diketahui pegawai dengan sebanyak 1 atau 1.45% responden Eselon II, sebanyak 5 atau 7.25% responden Eselon III, sebanyak 10 atau 14.49% responden Eselon IV dan sebanyak 53 atau

76.49% responden non struktural. Dan berdasarkan golongan diketahui pegawai dengan golongan IV, sebanyak 6 atau 8.70% responden, sebanyak 36 atau 52.17% responden golongan III, sebanyak 18 atau 26.09% responden golongan II, sebanyak 1 atau 1.45% responden yang golongan I. dan sebanyak 8 atau 11.59% responden yang non golongan.

### Hasil Pengujian Hipotesis

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan suatu data secara statistik. Statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai rata-rata (mean) dari seluruh variabel dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai, motivasi dan kompetensi sebagaimana ditunjukkan pada tabel 1.

**Tabel 1**  
*Descriptive Statistics*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	69	1.80	4.60	3.0812	0.66272
Kompetensi	69	1.60	4.60	3.4638	0.54502
Kinerja pegawai	69	1.80	4.60	3.4493	0.42483
Valid N (listwise)	69				

Sumber: Hasil Analisis Data, diolah

Dari data di atas dapat diketahui variabel motivasi memiliki nilai mean sebesar 3.0812, variabel kompetensi memiliki nilai mean sebesar 3.4638 dan variabel kinerja pegawai memiliki nilai mean sebesar 3.4493.

Setelah mengetahui hasil penelitian statistik deskriptif, maka selanjutnya untuk menguji hipotesis yang telah diajukan pada penelitian ini digunakan analisis statistik inferensial dengan hasil seperti pada tabel 2.

**Tabel 2**  
*Hasil Analisis Regresi*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.233	.318		7.019	.000
Motivasi	.174	.078	.271	2.223	.030

Kompetensi	.196	.318	.252	2.065	.043
------------	------	------	------	-------	------

Sumber : Hasil Penelitian, diolah

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana yang dirangkum dalam tabel 2 diatas, dapat dibuat persamaan regresi :

$$Y = 2.233 + 0.174 (X_1) + 0.196 (X_2)$$

Persamaan diatas menunjukkan ada pengaruh yang positif dari motivasi dan kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Nilai konstanta sebesar 2.233 mengandung makna bahwa apabila tidak ada motivasi dan kompetensi serta variabel lain, maka tingkat kinerja pegawai sebesar 2.233 satuan. Nilai 0.174 menunjukkan bahwa apabila ada kenaikan pada motivasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.174 satuan. Nilai 0.196 menunjukkan bahwa apabila ada peningkatan dalam kompetensi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.196 satuan.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai dapat juga dilihat dari tabel 2 dengan penjelasan:

1. Nilai t hitung untuk motivasi sebesar 2.223 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.030 karena nilai signifikansi (lebih kecil dari 0,05), maka motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai t hitung untuk kompetensi sebesar 2.065 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.043 karena nilai signifikansi (lebih kecil dari 0,05) maka kompetensi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis data maka motivasi dan kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu.

Setelah diperoleh data mengenai kondisi hasil kuesioner, selanjutnya menguji hipotesis yang menyatakan

bahwa motivasi dan kompetensi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai digunakan analisis dengan uji F seperti pada tabel 3.

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis of Varians (ANOVA)**

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.395	2	1.198	8.003	.001
Residual	9.877	66	.150		
Total	12.272	68			

Sumber: Hasil penelitian, diolah

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai uji F hitung sebesar 8.003 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.001 (lebih kecil dari 0,05), artinya motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu. Selanjutnya besarnya kontribusi pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel 4.

**Tabel 4**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the estimate
1	.442 <sup>a</sup>	.195	.171	.38685

Sumber : Hasil penelitian, diolah

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan koefisien determinasi adalah sebesar 0.195 atau sebesar 19.5%. Artinya sebesar 19.5% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi dan kompetensi, sedangkan sisanya sebesar 80.5% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Dilihat nilai t yang paling besar adalah pada variabel motivasi dengan nilai t sebesar 2.223 dengan tingkat signifikansi 0.030. Dengan demikian motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

## Pembahasan

Dari hasil pengujian statistik deskriptif, variabel motivasi dalam kategori cukup baik dengan nilai mean sebesar 3.0812, variabel kompetensi dalam kategori baik dengan nilai mean sebesar 3.4638 dan variabel kinerja pegawai dalam kategori baik dengan nilai mean sebesar 3.4493. Sehingga dapat dikatakan kondisi Kompetensi dan Kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu dalam kondisi baik. Hanya variabel motivasi yang dalam kondisi cukup baik.

## Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hubungan kedua variabel motivasi dan kompetensi secara simultan dengan kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu menunjukkan kriteria yang kuat. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi dan kompetensi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0.001 (kurang dari 0.05). Dengan demikian, apabila secara simultan ada perubahan pada motivasi dan kompetensi maka akan berpengaruh pada kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu secara signifikan.

Dari hasil analisis data juga didapatkan nilai koefisien determinasi (R-Square) yang menunjukkan bahwa kedua variabel motivasi dan kompetensi yang secara simultan mempunyai pengaruh yang membuat kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu meningkat atau menurun. Variabel motivasi dan kompetensi memberikan kontribusi sebesar 19.5% terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu. Sisanya merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel bebas yang diteliti. Jadi

besar kecilnya kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu tidak hanya dipengaruhi kedua variabel tersebut.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi yaitu dorongan yang diberikan oleh atasan kepada pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu untuk dapat melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik dan dapat dipertanggung jawabkan dalam mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target yang ditetapkan sebelumnya. Indikator motivasi pada penelitian ini adalah peluang, hubungan, penghargaan, peralatan kerja dan penyelesaian konflik (Gibson dan Donnely dalam Schultz, 2006:78)

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0.030 (kurang dari 0.05). Dengan demikian apabila ada perubahan pada motivasi, maka akan berpengaruh pada kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu secara signifikan.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai**

Kompetensi adalah kecakapan, kemampuan pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu untuk menunjang kinerja seoptimal mungkin sesuai dengan kinerja yang diharapkan oleh pimpinan berdasarkan standar pelayanan prima dengan indikator adalah Kesesuaian dengan latar belakang pendidikan, Cekatan dalam menyelesaikan tugas, terampil dalam bekerja, cerdas, dan bekerja dengan konsep (Bernadin & Rusel dalam Sudarmanto 2009:32)

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi 0.043 (kurang dari 0.05). Dengan demikian apabila ada perubahan pada kompetensi, maka akan berpengaruh pada kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu secara signifikan.

Dari pembasahan tersebut dapat diketahui juga bahwa dilihat nilai t yang paling besar adalah pada variabel motivasi dengan nilai t sebesar 2.223 dengan tingkat signifikansi 0.030 ini lebih tinggi dari variabel kompetensi yang hanya 2.065 dengan tingkat signifikansi 0.043. Jadi diantara variabel motivasi dan kompetensi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel motivasi meskipun pada analisis deskriptif variabel motivasi dalam kondisi cukup baik.

### **SIMPULAN**

Variabel motivasi dan kompetensi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu. Kedua variabel motivasi dan kompetensi memberikan kontribusi sebesar 19.5% terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu. Sisanya merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel bebas yang diteliti.

Variabel motivasi dan kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu. Diantara variabel motivasi dan kompetensi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu adalah variabel motivasi. Meskipun demikian, perlu upaya peningkatan motivasi dan kompetensi

karena mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bernandin dan Russes. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. PT. Armico. Bandung.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine, and Michael J. Wesson. 2011. *Organizational Behaviour*. McGraw-Hill. New York.
- Dhanna, Agus. 2013. *Perilaku Organisasi*. PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta
- Donnelly. 2012. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Terjemahan Hadi Susanto. Bina Rupa Aksara. Jakarta.
- Flippo, B. Edwin. 2012. *Personel Management (Manajemen Personalia)*. Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S. Erlangga. Jakarta.
- Gibson, et al. 2009. *Organisasi*. Edisi kelima. Erlangga. Jakarta.
- Gorda. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Widya Kriya. Denpasar.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPF. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hersey dan Blanchard. 2014. *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. Prentice Hall. New Jersey.
- Komaruddin. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju.
- Nitisemito, Alex S. 2010. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nawawi Ismail. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja: Proses Terbentuk, Tumbuhkembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Kencana Prenadamedia Grup. Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy. 2011. *Organizational Behavior*. Fourteenth Edition. Pearson Education. New Jersey.
- Schultz, D., Schultz, S E. 2006. *Psychology & Work Today*. Ninth Edition. New Jersey: Pearson Education. Inc
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, P., Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Singarimbun, Masri. 2011. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES. Jakarta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sudjana, Nana. 2010. *Strategi Pembelajaran*. Falah. Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sukmawan, Dadang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Fuji Dengki Kagaru. Jakarta.
- Suprayitno. 2010. *Internalisasi Good Corporate Governance dalam Proses Bisnis*. The IICG. Jakarta.
- Tiyanti dan Sudibya. 2013. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Dharma Usadha. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* Vol. 2 No. 6 Tahun 2013.
- Tohardi, Ahmad. 2012. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Universitas Tanjung Pura.  
Mandar Maju. Bandung.
- Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015  
Tentang Perubahan Kedua Atas  
Undang-Undang Nomor 23  
Tahun 2014 Tentang Pemerintahan  
Daerah
- Wahjosumidjo. 2014. *Kepemimpinan dan  
Motivasi*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Widjaya, H.A.W. 2010. *Komunikasi dan  
Hubungan Masyarakat*. Bumi  
Aksara. Jakarta.
- Zainun. 2010. *Manajemen dan Motivasi*.  
Balai Aksara. Jakarta.