Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada DinasKoperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Way Kanan

M. Rafieq Adi Pradana[1], Agung Rachmad[2]
mrafieq@gmail.com[1], agungr@umitra.ac.id[2]
Pascasarjana Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai[1], Universitas Mitra Indonesia[2]

Abstract

Competence is the ability of an employee to carry out tasks. Work motivation is the drive that comes from employees. Performance is the result of work both in quality and quantity. This study aims to determine the effect of competence and work motivation on employee performance at the Way Kanan Regency Cooperative and Small and Medium Enterprises Office.

The research conducted is quantitative descriptive research. This study used 21 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable where competence (X1) and work motivation (X2) are independent variables and employee performance (Y) is the dependent variable.

From the results of data processing, the answers to the hypotheses have been successfully found, namely as follows; there is an influence of competence (X1) on employee performance (Y), with an influence level of 65.7% There is an influence of work motivation (X2) on employee performance (Y) with an influence level of 70.8%. There is an influence of competence (X1) and work motivation (X2) together on employee performance (Y), with an influence level of 77.2%.

***Keywords**: Competence, work motivation, employee performance*

Abstrak

Kompetensi adalah kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas. Motivasi keja adalah dorongan yang berasal dari diri pegawai. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Way Kanan.

Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 21 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) variabel bebas (X_1 dan X_2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat.

Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 65,7% Terdapat pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 70,8%. Terdapat pengaruh kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 77,2%.

Kata kunci: Kompetensi, motivasi kerja, kinerja pegawai

1. PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) berkedudukan sebagai unsur Aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

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

Organisasi harus menggerakkan pegawai sesuai dengan yang dikehendaki, selain ituhendaknya dipahami motivasi manusia di dalam organsiasi tersebut karena motivasi inilahyang menyebabkan, menyalurkan, dan menentukan perilaku pegawai supaya mau bekerja giatdan antusias mencapai hasil yang optimal. Tujuan dari tindakan menggerakkan pegawai(motivasi) adalah tercapainya kinerja (*performance*) pegawai di suatu organisasi yangoptimal. Pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi berawal dari semakindiperlukannya fungsi sumber daya manusia untuk pelaksanaan dan pengembangan organisasi.Fungsi sumber daya manusia tersebut berawal dari fungsi administrasi sampai fungsi manajemen dan fungsi strategis. Sejalan dengan meningkatnya tuntutan organisasi, makasemakin besar tanggung jawab yang harus diemban oleh bagian sumber daya manusia dalam mengelola dan mengembangkan pegawai karena pegawai harus mampu melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tuntutan organisasi tersebut. Oleh karena itu,kegiatan sumber daya manusia terus berkembang, yaitu dari kegiatan yang bersifat administratif ke arah yang bersifat manajerial dan strategis.

Pada masa perkembangan teknologi dewasa ini khususnya sektor retail tenaga kerja sebagai sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting karena kinerja dari pegawai sebagai sumber daya manusia akan mempengaruhi faktor yang lain. Menyadari bahwa manusia adalah faktor penentu yang sangat penting dan menjadi pusat perhatian setiap kegiatan operasionalnya, maka setiap organisasi dituntut mengelola sumber daya manusia yang ada agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai dengan selalu berorientasi pada penggunaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efesien. Untuk itu masalah sumber daya manusia perlu mendapat perhatian yang cukup serius dalam menghadapi persaingan sekarang ini, karena sumber daya manusia merupakan salah satu kegiatan pokok yang dilakukan Instansi dalam mempertahankan citra organisasi dari lembaga lain. Walaupun pada masa sekarang ini, di mana banyak tenaga manusia digantikan oleh mesin-mesin yang otomatis. Tetapi perkembangan sumber daya manusia tetap merupakan satu penentu atas tercapainya tujuan Instansi karena alat atau mesin-mesin teknologi pada hakekatnya ciptaan hasil karya manusia.

Berdasarkan hasil prasurvey di lapangan, kondisi kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Way Kanan menurun terlihat dari lambatnya pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan serta tidak adanya *job description* yang jelas dari pegawai yang, menyebabkan mereka tidak tahu tugas fungsi dan tanggung jawabnya masing-masing, kompetensi dan motivasi dapat dikatakan sudah relatif baik hal tersebut dinyatakan pula bahwa kondisi yang ada pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Way Kanan adalah kompetensi pegawai masih rendah terlihat dari masih adanya pegawai yang bekerja tidak berdasarkan latar belakang pendidikannya dan kurangnya pengetahuan tentang pekerjaannya sehingga ia tidak menguasai pekerjaannya, Motivasi kerja pegawai rendah hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal, serta kurangnya semangat dan gairah dalam bekerja terlihat dari masih adanya pegawai yang mengobrol pada saat jam kerja. Gaya kepemimpinan kepala dinas yang belum efektif dan Lingkungan kerja yang belum didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai

Tujuan dalam penelitian ini adalah ingin mengetahui:

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha KecilMenengah Kabupaten Way Kanan.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha KecilMenengah Kabupaten Way Kanan.
3. Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawaipada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Way Kanan.

Kompetensi

Dalam lingkungan organisasi, baik di dalam negeri mau pun di luar negeri, pada awalnya hanya ada 2 jenis definisi kompetensi yang berkembang pesat menurut Hutapea dan Thoha (2008:3) yaitu :

1. Kompetensi yang didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Miller, Rankin and Neathey, 2001:59). Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama KompetensiTeknis atau Fungsional (*Technical/ Functional Competency*) atau dapat juga disebut dengan istilah *Hard Skills/Hard Competency* (kompetensi keras). Kompetensi jenis ini bermula dan berkembang di Inggris dan banyak digunakan di Negara-negara Eropa dan di Negara-negara Commonwealth. Kompetensi teknis adalah pada pekerjaan, yaitu untuk menggambarkan tanggung jawab, tantangan, dan sasaran kerja yang harus dilakukan atau dicapai oleh si pemangku jabatan agar si pemangku jabatan dapat berprestasi dengan baik.
2. Kompetensi yang menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama Kompetensi Perilaku (*Behavioural Competencies*) atau dapat juga disebut dengan istilah Kompetensi Lunak (S*oft skills/Soft competency*). Perlu diketahui di sini bahwaperilaku merupakan suatu tindakan (*action*) sehingga kompetensi perilaku akan teridetifikasi apabila seseorang memeragakannya dalam melakukan pekerjaan.

Selanjutnya kompetensi menurut Spence Jr. dalam Ruky (2006: 104) adalah "*un underlying characteristic of an individual that is casually realated to cretarion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation*" atau karakteristik dasar seseorang(individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup aman dalam diri manusia.

Dalam hal ini Mangkunegara (2005: 113), mengemukakan bahwa kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Penjelasan tersebut sejalan dengan pendapat Mitrani dalam Usmara (2003: 109), yang mengemukakan bahwa kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Memiliki SDM adalah keharusan bagi perusahaan. Mengelola SDM berdasarkan kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Sebagian besar perusahaan memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih orang, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi.

Penjelasan tersebut sejalan dengan pendapat Prihadi (2004:17) yang mengatakan bahwa komponen utama kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang saling terkait mempengaruhi sebagian besar jabatan (peranan atau tanggung jawab), berkorelasi dengan kinerja pada jabatan tersebut, dan dapat diukur dengan standar- standar yang dapat diterima, serta dapat ditingkatkan melalui upaya-upaya pelatihan dan pengembangan.

Kemudian Hutapea dan Thoha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada empat komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, keterampilan, pengalaman, dan perilaku individu. Keempat komponen utama dalamkompetensi dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut :

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi.

Sejalan dengan penjelasan Yuniarsih dan Suwatno (2008:23) yang menyatakan bahwa : "Pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidangspesifik."

Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi

perusahaan. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh pegawai berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi.Atau dapat disimpulkan bahwa pegawai yang berpengetahuan kurang akan mengurangi efisiensi. Maka dari itu, pegawai yang berpengetahuan kurang harus diperbaiki dan dikembangkan melalui pelatihan SDM, agar tidak merugikan usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditentukan sebelumnya. Pengetahuan dikategorikan sebagai berikut :

a) Informasi yang didapatkan dan diletakkan dalam ingatan kita (*Deklaratif)*
b) Bagaimana informasi dikumpulkan dan digunakan ke sesuatu hal yang sudah kitaketahui *(Procedural)*
c) Mengerti tentang *how, when* dan *why* informasi tersebut berguna dan dapat digunakan *(Strategic).*

2. Keterampilan

Faktor yang juga ikut mensukseskan pencapaian tujuan organisasi adalah faktor keterampilan pegawai. Bagi pegawai yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, makaakan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Untuk pegawai-pegawai baru atau pegawai dengan tugas baru diperlukan tambahan keterampilan guna pelaksanaan tugas-tugas yangdibebankan kepadanya. Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Lebih lanjut tentang keterampilan Dunnett's (2004: 105), *skill* adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seeorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis.

Yuniarsih dan Suwatno (2008: 23), bahwa keterampilan (*skill*) merupakan kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental.

3. Perilaku

Disamping pengetahuan dan ketrampilan pegawai, hal yang perlu diperhatikan adalahsikap perilaku kerja pegawai. Apabila pegawai mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2008:23) mengemukakan bahwa: ”Perilaku kerja adalahsikap keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya.”

Amirullah (2002:40) bahwa ”Perilaku kerja sebagai status mental dan syaraf sehubungan dengan kesiapan untuk menganggapi, yang diorganisasi melalui pengalaman dan memilih pengaruh yang mengarahkan dan atau dinamis terhadap perilaku.”

4. Pengalaman kerja

Banyak perusahaan atau organisasi yang kerapkali menganggap bahwa pengalaman sebagai indikator yang tepat dari kemampuan dan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan. Pengalaman adalah keseluruhan pelajaran yang diperoleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam perjalanan hidup. Pengalaman yang dapat membentuk kompetensi seseorang misalnya pengalaman yang diperoleh dari bekerja dan berorganisasi. Baik pengalaman manis maupun pahit berperan penting dalam pembentukankompetensi dari individu. Mengingat pengalaman seseorang memiliki peran yang cukup besar dalam pembentukan kompetensi, maka sudah sewajarnya seorang pemimpin mengetahui latar belakang sumber daya manusianya.

Menurut Manullang (2002:84) bahwa : ”Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Sedangkan Knoers dan Hadinoto (2001:19) mengemukakan bahwa: ”Pengalaman kerja adalah sebagai suatu proses pembelajaran dan pertambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi.”

Selanjutnya Boyatzis (Sudarmanto, 2009:51) mengemukakan bahwa komponen-komponen kompetensi terdiri dari *motive* (dorongan), *traits* (ciri, sifat, karakter pembawaan), *self image* (citra diri), *social role* (peran sosial), dan *skills* (keterampilan).

Motivasi Kerja

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

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

Motivasi sering diartikan dengan istilah dorongan. Atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan suatu dorongan yang menggerakan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Adapun ciri-ciri daripada motivasi adalah sebagai berikut :

1. Motivasi adalah majemuk
   Dalam tindakan tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama. Misalnya seorang pegawai yang melakukan kerja giat, dalam hal ini tidak hanya karena ingin lekas naik jabatan, tetapi juga ingin diakui atau dipuja atasan.
2. Motivasi dapat berubah-ubah
   Motivasi bagi seorang seringkali mengalami perubahan. Ini disebabkan kerena keinginan manusia selalu berubah-ubah sesuai dengan kebutukan atau keinginannya. Misalnya, seorang pegawai pada suatu ketika menginginkan gaji yang tinggi, pada waktu yang lain menginginkan pemimpinan yang baik, atau kondisi kerja yang menyenangkan. Dalam hal ini nampak bahwa motifnya sangat dinamis dan geraknya mengikuti kepentingan- kepentingan individu.
3. Motivasi berbeda-beda bagi individu
   Dua orang yang melakukan pekerjaan yang sama tetapi ternyata terdapat perbedaan motivasi. Misalnya dua orang yang bekerja pada suatu bidang yang sama pula tetapi motivasinya bisa berbeda. Yang seorang menginginkan kondisi kerja yang menyenangkan.
4. Beberapa motivasi tidak disadari oleh individu
   Banyak tingkah laku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya. Sehingga beberapadorongan yang muncul seringkali karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan lalu ditekankan dibawah sadarnya. Dengan demikian bersangkutan tidak bisa memahami motifnya sendiri. (Moh. Asa'ad, 2002 :46).

Faktor pendorong penting yang menyebabkan individu bekerja adalah kebutuhan yangharus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu, dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Secara hirarki mempunyai jumlah kebutuhan yang pada saat tertentu menuntut kepuasan. Hal-hal yang dapatmemberikan kepuasan pada kebutuhan tertentu menjadi tujuan dari kebutuhan tersebut, kebutuhan dan tujuannya itu menimbulkan dan mendorong adanya usaha, yang terlihat sebagai suatu prilaku (perbuatan). Fungsi motivasi antara lain:

1. Untuk mengubah pribadi pegawai sesuai dengan keinginan pimpinan.
2. Untuk meningkatkan kegairahan kerja pegawai
3. Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai
4. Untuk menjaga kestabilan pegawai
5. Untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai
6. Untuk meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai kepada tugasnya.

7. Untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

Untuk pemberian motivasi harus menangani bawahan dalam perimbangan antara pemuasan kebutuhan dan gaji yang diharapkan dari pekerjaan memiliki tekad yang baik untukmembantu tujuan dari organisasi namun setelah yang bersangkutan menjadi pegawai maka motif kerjanya akan berubah karena dipengaruhi oleh lingkungan sosial dan lingkungan fisik. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja Moh.As'ad (2002:30). Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang pegawai ikut menentukan besar kecil kinerjanya.

Keberhasilan dalam suatu pekerjaan oleh tenaga kerja yang ada di dalam organisasi tersebut. Motivasi kerja adalah pemberian daya rangsang atau kegairahan kerja kepada pegawai, agar bekerja dengan segala upayanya. Oleh karena itu kewajiban bagi seorangpimpinan untuk memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada mereka agar seorang pimpinan untuk memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada mereka agar pimpinan berusaha mengetahui motif yang diinginkan oleh pegawai, karena manusia memiliki motif yang berbeda tergantung dari banyaknya faktor seperti kepribadian, ambisi, pendidikan dan usia. Sehingga faktor pendorong yang penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, baik didasari (*unconscions need*), berbentuk materi atau non materi kebutuhan fisik dan mental.

Peterson dan Plowman (2000) menyatakan bahwa orang mau bekerja karena :

1. *The desire to live*, keinginan yang terutama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan minum untuk dapat melanjutkan hidupnya.
2. *The desire for possesion*, keinginan untuk salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
3. *The desire power,* keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
4. *The desire forrccognation*, keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong untuk bekerja

Berdasarkan penjelasan teori yang mendukung variabel motivasi kerja yang mendukung motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dalam diri pegawai dalam bentuk partisipasi, komunikasi, pronsip mengakui andil bawahan, pendelegasian wewenang dan memberi perhatian.

Kinerja Pegawai

Kinerja (*performance)* yaitu prestasi kerja/pencapaian kerja/hasil kerja atau out put dari suatu proses. Menurut Dharma (2008 : 65) kinerja adalah suatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan kepada kelompok orang, dengan demikian, berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia hasil kerjayang dapat dicapai oleh Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi birokrasi pemerintah, sesuai dengan kewenangan tanggung jawab masing-masing.

Sutermeister (2006: 45) menyatakan, "*We have recognized that employee performancedepends on both motivation, and ability*". Kinerja menurut Sutermeister di atas merujuk kinerja pegawai yang tergantung kepada motivasi dan kemampuannya. Smith (2002: 393) menyatakan bahwa kinerja adalah, "*output drived from processes, human or otherwise*".Berarti *performance* atau kinerja mengandung pengertian hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan.

Sedangkan arti *performance* merupakan kata benda dimana salah satu *entry-nya* adalah *thing done* (sesuatu hasil yang telah dikerjakan). Dari uraian itu, *performance* atau kinerja mengandung pengertian hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik faktor dari sisi individu pegawaiatau organisasi yang bersifat situasional dan di luar kendali pegawai. Dari sekian banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang terdiri dan kurangnya pengetahuan. keterampilan, dan keahlian serta sikap danperilaku kerja.

Secara umum kinerja sering diartikan sebagai kemampuan untuk menghasilkan sesuatu hasil. Tolak ukur penentuan besarnya atau tingginya tingkat kinerja pada setiap organisasi atan instansi berbeda-beda yang tergantung pada jenis kegiatan, *output* yang dihasilkan atau siapa yang melaksanakannya.

Robbins alih bahasa Pudjaatmaka (2006: 26) menyatakan bahwa "kinerja merupakan ukuran *performance* yang meliputi efektifitas dan efisiensi. Efektif berkaitan dengan pencapaian sasaran, sedang efisiensi adalah rasio antara *output* yang efektif dengan *input* yangdiperlukan untuk rnencapai sasaran".

Sejalan dengan penjelasan di atas, Dharma (2005:1) menyatakan bahwa prestasi kerja (kinerja) merupakan sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa yang dihasilkan oleh seseorangatau kelompok orang. Rivai (2005: 15) menyimpulkan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil sesuai seperti yang diharapkan. Lebih jauh Rivai (2005: 17) menjelaskan bahwa pada hakekatnya kinerja merupakan prestasi oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteriayang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Dengan demikian kinerja merupakan hal yang penting untuk dilakukan secara berkelanjutan dan memberikan umpan balik dalarn upaya mencapai keberhasilan di masa mendatang. Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian atas kinerja suatu individu, kelompok/tim dan organisasi. Kegiatan ini berfungsi untuk memberikan kemudahan bagi organisasi untuk dapat melihat sumbangan yang diberikan pegawai dengan berfokus pada strategi yang telah dibuat oleh organisasi tersebut. Kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Kinerja mempunyai program yang ruang lingkupnya lebih besar dan bersifat menyeluruh ke semua bagian dari organisasi. Elernen-elemen kinerja meliputi teknologi (peralatan, metode kerja) yang digunakan, kualitas dan input termasuk material), kualitas lingkungan fisik (keselamatan, kesehatan kerja, tempat kerja dan keberhasilan), iklim dan budaya organisasi (termasuk supervisi dan kepemimpinan) serta sistem kompensasi dan imbalan.

Sistem manajemen kinerja memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai eleh suatu organisasi/instansi. Beberapa tujuan tersebut adalah:

1. Meningkatkan prestasi kerja pegawai/pegawai, baik secara pribadi/kelompok dengan memberikan kesempatan untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dalam kerangka pencapaian tujuan organisasi/instansi. Sehingga ditetapkan sasaran kerja dan standar prestasi kerja yang harus dicapai dan meneliti, menilai hasil-hasilnya pada kurun waktu yang telah ditetapkan.
2. Dengan adanya peningkatan prestasi pegawai/ pegawai tersebut di atas, secara perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas.
3. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan meningkatkan hasil kerja dan prestasi pribadi serta potensi yang ada pada pegawai/pegawai dengan cara memberikan umpan balik.
4. Membantu organisasi/ instansi untuk menyusun program pengembangan dan pelatihanpegawai yang lebih tepat guna. Sehinggga pasokan tenaga yang cakap, terampil dalam membantu kemajuan organisasi tersebut.
5. Menyediakan sarana dan prasarana untuk membandingkan prestasi kerja pegawai dengan tingkat gajinya atau imbalannya sebagai bagian dan kebijakan dalam sistem imbalan yang baik.
6. Memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang ada kaitannya.

Dari teori-teori yang telah dikemukakan tersebut jelas bahwa kinerja merupakan sebagai hasil kerja (*output*) yang dapat dipengaruhi baik dari motivasi yang timbul dan dalam diri pegawai/pegawai itu sendiri. Indikator pengukuran kinerja pegawai, menggunakan teori milik Sulistiani (2004: 47), yaitu sebagai berikut:

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

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

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Way Kanan. Menurut Arikunto (2002) apabila objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10 – 15 persen. Berdasarkan data yang ada, jumlah pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Way Kanan adalah 22 pegawai, sehingga responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 21 responden karena peneliti tidak termasuk ke dalam responden.

Dari setiap variabel penelitian tersebut dibuatkan angket yang disebarkan kepada responden untuk meminta tanggapannya yang berkaitan dengan penelitian. Teknik ini digunakan untuk melakukan pengamatan langsung kepada objek penelitian.

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah teknikpengumpulan data penelitian lapangan, yang mana berdasarkan jenis data terbagi menjadi dua, yaitu: 1. Data Primer. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden yaitu karyawan pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Way Kanan. 2. Data Sekunder. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan data-data di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Way Kanan.

Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Analisis kualitatif dilakukan berdasarkan perolehan data dari responden yangberkaitan dengan kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan membandingkan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Way Kanan. Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada populasi dan dihitung dengan analisis regresi linier berganda.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Way Kanan

1. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Coefficients a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.021	4.510		2.666	.000
	X1	.438	.145	.514	3.015	.000
	X2	.263	.160	.280	2.644	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

Y = 12,021 + 0,438X1 + 0,263X2.

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel kompetensi sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,438 point.
2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel motivasi kerja sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,263 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresiX1 = 0,438 lebih besar daripada koefisien regresi X2 = 0,263. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel

kompetensi lebih tinggi atau dominan dibandingkan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Way Kanan.

2. Uji Hipotesis Parsial Kompetensi (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data tentang pengaruh kompetensi terhadapkinerja pegawai, seperti dibawah ini:

Tabel 2 Uji Hipotesis Pengaruh kompetensi terhadap Kinerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.866	3.957		4.010	.000
	X1	.606	.106	.811	6.737	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 6,737. Apabila dibandingkan dengan t $_{tabel}$ pada taraf signifikan yaitu 1,734, maka t_{hitung} 6,737 > t_{tabel} 1,734 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha yang menyatakan terdapat pengaruh variabel kompetensi (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Way Kanan. Jadi variabel kompetensi (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Persamaan regresi variabel kompetensi (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah Y = 15,866 + 0,606X1, yang artinya setiap kenaikan satu point dari pada variabel kompetensi akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Way Kanan sebesar 0, 606 point.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka untuk mengetahui koefisien pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai sebagai:

Tabel 3 Koefisien Determinasi Kompetensi terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811[a]	.657	.491	3.08172

a. Predictors: (Constant), X1

Koefisien Determinasi (KD) = 0,657 x 100% = 65,7%. Dapat disimpulkan bahwavariabel kompetensi (X1) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Way Kanan sebesar 65,7%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

3. Uji Hipotesis Parsial Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil uji t pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) sebagai berikut :

Tabel 4 Uji Hipotesis Motivasi kerja terhadap Kinerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.232	4.905		3.105	.004
	X2	.604	.127	.842	4.751	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t_{hitung} 4,751. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} 1,734 pada taraf signifikan yaitu 1,734, maka t_{hitung} 4,751 > t_{tabel} 1,734, sehingga dapatdisimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Way Kanan dapat diterima. Jadi variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Way Kanan.

Persamaan regresi variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah Y = 15,232 + 0,604X_2, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel motivasi kerja akan diikuti oleh variabel kinerja pegawai sebesar 0,604 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka koefisien determinasi motivasi kerjaterhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Koefisien Determinasi motivasi kerja terhadap Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842[a]	.708	.394	3.36126

dimension0

a. Predictors: (Constant), X2

Koefisien Determinasi (KD) = 0,708 x 100% = 70,8%. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) menjelaskan variasi perubahan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 70,8%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis Simultan Kompetensi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerjapegawai (Y)

Melalui program SPSS 21, secara simultan (simultan) variabel kinerja pegawai (Y) diuji hipotesis secara simultan variabel kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) melalui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 6 Uji Hipotesis Simultan

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	335.276	2	167.948	20.542	.000[a]
	Residual	279.545	18	9.018		

Total	615.441	20			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari uji anova atau Uji F didapat nilai F hitung sebesar 20,542 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,592, pada taraf signifikan 5%, maka kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Way Kanan. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Way Kanan adalah dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka determinan kompetensi (X_1) dan motivasikerja (X_2) terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Perhitungan pengaruh Koefisien Determinasi secara Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879[a]	.772	.276	3.00293

dimension0

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Koefisien Determinasi (KD) = 0,772 x 100% = 77,2%. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh kompetensi dan motivasi kerja mampu menjelaskan perubahan kinerja pegawai sebesar 77,2% dan sisanya sebesar 22,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak penulis teliti dalam penelitian ini.

b. Pembahasan

Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa kompetensi pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Way Kanan dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel kompetensi (X_1) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,811 termasuk dalam kategori sangat kuat yakni (0,800 – 1,000). Besarnya koefisien Determinasi kompetensiterhadap kinerja pegawai adalah 65,7%. Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 6,737 dan t_{hitung} 6,737 > t_{tabel} 1,734. Persamaan regresi antara kompetensi dan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Way Kanan adalah sebesar Y = 15,866 + 0,606X1, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel kompetensi akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Way Kanan sebesar 0,606 point.

Hasil analisis statistik di atas mengenai variabel kompetensi sesuai dengan teori Hutapea dalam Thoha (2008) dengan indikator pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman kerja bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Koperasi danUsaha Kecil Menengah Kabupaten Way Kanan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_2) pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Way Kanan dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel motivasi kerja (X_2) dengaan variabel kinerjapegawai (Y) pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Way Kanan sebesar0,842, termasuk dalam kategori sangat kuat yakni (0,800 – 1,000). Besarnya koefisien determinasi motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 70,8%. Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar4,751 dan t_{hitung} 4,751 > t_{tabel} 1,734. Persamaan regresi antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Way Kanan adalah

sebesar Y = 15,232 + 0,604X2, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel motivasi kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Way Kanan sebesar 0,604 point. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 70,8%.

Hasil analisis statistik tentang variabel motivasi kerja di atas sesuai dengan teori Moh.As'ad (2002) dengan indikator, partisipasi, komunikasi, prinsip mengakui andil bawahan, pendelegasian wewenang, serta memberi perhatian bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Way Kanan. Hasil pengujian hipotesis secara simultan kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan dari hasil perhitungan uji F dan memperoleh hasil 20,542 dan jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,592, pada taraf signifikan 5%. Jadi F_{hitung} adalah lebih besar dari F_{tabel} (F hitung > F tabel). Besarnya koefisien determinasi 0,772 x 100% = 77,2%. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 77,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UsahaKecil Menengah Kabupaten Way Kanan sebesar 77,2%.

4. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

a. Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh penulis :

1. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Way Kanan, hal ini terbukti dari hasil Uji Hipotesis Parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai t_{hitung} kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 6,737,dan hasil t_{hitung} 6,737 > t_{tabel} 1,734. Besarnya koefisien determinasi kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah 65.7%. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi mampu menjelaskan perubahan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Way Kanan sebesar 65,7% dan sisanya sebesar 34,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian Ha yang menyatakan terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja diterima dan Ho yang menyatakan tidakada pengaruh kompetensi terhadap kinerja ditolak.
2. Terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Way Kanan, hal ini terbukti dari hasil perhitungan Uji Hipotesis Parsial melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 4,751 dan t_{hitung} > t tabel 1,734. Besarnya koefisien determinasi motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 70.8%. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mampu menjelaskan perubahan kinerja pegawai sebesar 70,8% dansisanya sebesar 29,2%. dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.Dengan demikian Ha yang menyatakan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja diterima dan Ho yang menyatakan tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja ditolak.
3. Terdapat pengaruh kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Way Kanan yang dibuktikan dengan hasil perhitungan uji F yang memperoleh hasil F_{hitung} 20,542 dan jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,592, pada taraf signifikan 5%. Jadi F_{hitung} adalah lebih besar dari F_{tabel} (F hitung > F tabel). Besarnya koefisien determinasi 0,772 x 100% = 77,2%. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompetensi dan motivasi kerja mampu menjelaskan perubahan variabel kinerja pegawai sebesar 77.2% sisanya sebesar 22,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian Ha yang menyatakan terdapat pengaruh secara simultan kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja diterima dan Ho yang menyatakan tidak ada pengaruh secara simultan kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja ditolak.

b. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian di atas, rekomendasi yang diberikan penulis adalah sebagaiberikut :

1. Peningkatan kompetensi dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan tugas dan *job description* yang sesuai dengan kemampuan dan latar pendidikan yang dimiliki pegawai sehingga

pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif dan efisien

2. Peningkatan Motivasi kerja dapat dilakukan dengan memberikan *reward* bagi pegawai yang berprestasi karena hal ini dapat memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya
3. Peningkatan Kinerjadapat dilakukan dengan cara memberikan tugas dan *job description* yang sesuai sehingga pekerjaan dapat selesai dengan optimal, efektif dan efisien.

5. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.

A. *Usmara*, 2003, *Strategi Baru Manajemen Pemasaran*. Amoro. Book: Yogyakarta

Dharma, 2005, *Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan kedua, Penerbit : Pustaka Pelajar, Yogyakarta

Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. BFEE: Yogyakarta

Hasibuan, Melayu, S. P., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi Revisi, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.

Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Komunikasi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan Untuk HR dan Organisasi yang Dinamis, Penerbit: gramedia Pustaka Utama. Jakarta*

Mathis, Robert L and John H. Jackson. 2006. *Human Resources Management.* Terjemahan Diana Angelica. Salemba Empat: Jakarta

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit: Refika Aditama, Bandung

Manullang, 2002, *Manajemen Personalia*, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta

Martoyo, Susilo, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keenam, Cetakan kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta

Miller, Rankin and Neathey, 2001, Competency Framerworks In UK Pengembangan Kompetensi, Gramedia Pustaka Utama

Moh. As'ad, 2006, *Phsikologi Industri*, edisi keempat, cetakan keenam, Penerbit : Liberty, Yogyakarta

Nick Boreham, 2004, *A theory of collective competence challenging the ne-liberal individualisation of Performance at work*. Journal of Management Development Vol. 27 No.1, hal.5-7

Palan, R. 2007. *Competency Management* : Penerbit PPM: Jakarta

Prihadi, S, 2004, *Kinerja, Aspek Pengukuran*, Penerbit : PT. Gramedia Pustaka, Jakarta

Rivai, Veithzal dan Basri, 2005. *Performance Appraisal, Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Rajagrafindo Persada. Jakarta

Robin SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi.* Salemba Empat. Jakarta

Ruky, S. Achmad. 2006, Sistem Manajemen Kinerja. PT. Gramedia. Pustaka Utama. Jakarta Santosa, gunawan. 2003, *Model Manajemen K3 pada Kegiatan pengusaha Hutan Produksi*. Google.com.

Sedarmayanti, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Gramedia Pustaka Utama.

Jakarta

Simamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi keempat, cetakan pertama,Penerbit : YKPN : Yogyakarta

Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, cetakan pertama, Penerbit :Pustaka Pelajar, Yogyakarta

Sudjana. 2008. *Metode Statistika*. Tarsito Bandung.

Sule, Erni Tisnawati, Kurniawan Saefullah, 2005, *Pengantar Manajemen*, cetakan pertama, Penerbit : Kencana, Jakarta.

Sulistiyani (2004). *Motivasi Kinerja Pegawai*. Rhineka Cipta Jakarta.

Sulistiyani Ambar Teguh dan Rosidah, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, edisi kedua, cetakan pertama, Penerbit : Graha Ilmu, Jakarta

Suryabrata (2007). *Kinerja Pegawai*. Rhineka Cipta Jakarta.

Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Kencana Prenada Media Group, Jakarta

Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Bandung Umar, Husein, 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Uyanto, 2006. *Metode Penelitian.* Bumi Aksara. Jakarta