

Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Semboro Kabupaten Jember

The Effect of Motivation and Competency to Work Performance Staff Office of Semboro District Jember Regency

Herlinawati

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember

Jln. Karimata 49, Jember 68121

E-mail: herlinaapril5@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Semboro Kabupaten Jember. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kecamatan Semboro Kabupaten Jember, sejumlah 36 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan sampel jenuh atau total sampling. Untuk analisis data, penulis menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Semboro Kabupaten Jember terbukti kebenarannya atau H_1 diterima. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Semboro Kabupaten Jember terbukti kebenarannya atau H_2 diterima. Hasil koefisien determinasi berganda (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,545, hal ini berarti 54,5% perubahan kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel motivasi dan kompetensi sedangkan sisanya sebesar 45,5% disebabkan oleh faktor lain budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan lain-lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi yang dibuat.

Kata Kunci: Motivasi, Kompetensi, dan Kinerja Pegawai

Abstract

This research aim to analyze the effect of motivation and competency to work performance staff office of Semboro District Jember Regency partially an simultaneously. Data used in this research is primary data was collected by questionnaire. The population of this research is all staff office of Semboro District Jember Regency of 36 people. Determination of samples using census or total sampling. The analyze technique used multiple linier regressions analysis. The result of hypothesis testing shown that the motivation has significant effect on the work performance staff office of Semboro District Jember Regency or H_1 accepted. Competency has significant effect on the work performance staff office of Semboro District Jember Regency or H_2 accepted. Results of multiple determination coefficient (R^2) obtained a value of 0,545, meaning 54,5% change in the work performance affected by variables of motivation and competency while the rest 30,4% were caused by other factors of organizational culture, work environment, work discipline, and others that are not included in the regression equation is created.

Keywords: Motivation, Competency, and Work Performance

Pendahuluan

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Sosok PNS yang mampu memainkan peranan tersebut adalah PNS yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Pelaksanaan pemerintahan yang baik (*good governance*),

terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan kesiapan aparatur yang mantap. Isu yang muncul terkait dengan otonomi daerah adalah bagaimana kemampuan Pemerintah Daerah dilihat dari sumber daya manusia aparatnya mampu mewartakan aktivitas pemerintahan, pelayanan publik, dan pembangunan. Banyak Daerah yang mengakui bahwa kemampuan sumber daya manusia aparaturnya masih perlu ditingkatkan (Dwiyanto, 2003: 36). Pemerintah akhir-akhir ini memberikan perhatian yang besar pada upaya-upaya peningkatan kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yakni memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada rakyat sesuai perannya sebagai abdi negara

dan abdi masyarakat.

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) atau disebut juga Pemberdaya Sumber Daya Manusia (*Empowerment of Human Resources*) merupakan salah satu alat penting dan strategis untuk memperbaiki, memperbaharui, dan meningkatkan kinerja organisasi. Hasibuan menyatakan (2013: 34) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Mengacu pada pengertian tersebut, bahwa untuk mencapai sebuah kinerja, seorang aparatur harus memiliki kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu agar dapat barjalan seperti yang diharapkan. Pendapat lain tentang kinerja, seperti yang dikemukakan oleh Widodo (2006:78) mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan. Berdasarkan definisi tersebut maka dalam melakukan dan menyempurnakan suatu kegiatan harus didasari dengan rasa tanggung jawab agar tercapai hasil seperti yang diharapkan. Dalam konteks birokrasi, SDM akan berdampak terhadap pelayanan publik yang diharapkan mampu menuju *good governance*. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Aparatur sebagai pelayan masyarakat, harus memberikan pelayanan terbaik untuk mencapai suatu kinerja. Kenyataannya untuk mencapai kinerja yang diinginkan tidaklah mudah, banyak hambatan-hambatan yang harus dilewati. Menurut Davis dalam Mangkunegara (2011:13-14) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, faktor tersebut berasal dari faktor motivasi dan kompetensi aparatur.

Motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan. Dengan adanya motivasi kerja menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna. Motivasi merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai (Hasibuan, 2009: 141). Motivasi dan prestasi adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak memiliki motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya kalau pegawai tersebut memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, maka dapat menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi.

Motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi akan mendorong dan menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu lebih bersemangat, terutama dalam hal ini menyangkut motivasi kerja yang berperan dalam prestasi kerja pegawai yang bersangkutan Winardi (2007: 6). Motivasi yang diberikan kepada setiap pegawai menjadi peran penting dalam mencapai hasil kerja yang efektif. Menurut Manulang (2005 : 165) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan.

Aspek lain yang dinilai mempengaruhi kinerja pegawai

adalah kompetensi. Kompetensi terkait dengan segala yang diketahui manusia tentang dirinya maupun lingkungannya. Hal ini diperoleh manusia melalui panca indra melalui rangkaian-rangkaian pengalaman manusia itu sendiri. Asumantri (2003: 105) berpendapat bahwa kompetensi merupakan khasanah kekayaan mental yang secara langsung atau tidak langsung dapat memperkaya kehidupan manusia. Dengan kompetensi manusia dapat memecahkan berbagai macam permasalahan yang dihadapinya sehingga kompetensi itu memiliki arti yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara No 46 A Tahun 2003 yang menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Menurut Hutapea dan Thoha (2008: 28) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian Mc. Clelland (dalam Supiyanto, 2015) menunjukkan bahwa kompetensi berhasil memprediksi kinerja atau prestasi kerja individu dalam pekerjaan. Kompetensi terkait dengan peran SDM dalam organisasi mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, mengingat pentingnya peran Sumber Daya Manusia dalam organisasi. Dengan Kompetensi yang tinggi yang dimiliki oleh SDM dalam suatu organisasi tentu hal ini akan menentukan kualitas SDM yang dimiliki yang pada akhirnya akan menentukan kualitas kompetitif organisasi itu sendiri. Temuan penelitian Isnain (2012) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Hasil penelitian yang sama diperoleh Pandaleke (2016) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Hasil penelitian Suparno dan Sudarwati (2012) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Temuan yang sama diperoleh Cruz (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut defenisi manajer harus bekerja dengan orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang yang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya

untuk bekerja sesuai dengan yang di inginkan organisasi. Hal ini berarti semakin baik motivasi pegawai, maka akan diikuti peningkatan kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih besar bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan ketat dengan negara-negara lain di dunia. Bertitik tolak dari pemikiran ini, maka peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang mendesak untuk dilaksanakan dewasa ini.

Bagi Kantor Kecamatan Semboro Kabupaten Jember permasalahan kinerja menjadi faktor penting karena merupakan salah satu kecamatan dari 31 kecamatan di Kabupaten Jember sehingga kinerja dari Kecamatan Semboro akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengelolaan daerah terutama dalam otonomi daerah. Sebagaimana diketahui bahwa dengan otonomi daerah tersebut pemerintah daerah telah memperoleh kewenangan pengelolaan daerah bagi kepentingan daerah dan masyarakatnya sehingga konsekuensinya pemerintah daerah harus mampu memenuhi kepentingan masyarakat melalui pembangunan dan pelayanan yang lebih baik.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Kecamatan Semboro Kabupaten Jember adalah unsur staf yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan dan pelayanan masyarakat. Melihat kedudukan, tugas dan fungsi Kecamatan Semboro Kabupaten Jember dan agar terwujud dan terlaksana dengan baik, tentunya diperlukan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas serta memiliki kompetensi yang tinggi.

Kinerja Kecamatan Semboro Kabupaten Jember meskipun sudah dapat dikatakan berhasil, namun masih belum optimal. Hal ini ditunjukkan dengan adanya realisasi kinerja yang masih belum sesuai dengan target. Belum optimalnya kinerja pegawai tersebut tentunya membutuhkan dukungan aspek SDM diantaranya motivasi kerja dan kompetensi aparatur.

Pegawai di lingkungan Kecamatan Semboro Kabupaten Jember, selalu dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Kinerja pegawai di Kecamatan Semboro Kabupaten Jember selama ini dirasakan belum optimal, hal ini dapat dilihat dengan masih adanya para pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja dengan alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan, ada oknum pegawai yang tidak ikut apel, cepat pulang sebelum waktunya tanpa alasan yang jelas, pegawai yang mangkir kerja dengan alasan kesehatan atau keperluan keluarga atau saling menyalahkan diantara sesama pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan masih rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki pegawai. Untuk mencapai kinerja yang baik, dapat dilakukan dengan memberikan motivasi kerja dan peningkatan kompetensi aparatur, sehingga pegawai lebih bekerja dengan giat dalam menjalankan

setiap tugas-tugasnya dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Semboro Kabupaten Jember.

Rumusan Masalah

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan maka permasalahan yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Semboro Kabupaten Jember?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Semboro Kabupaten Jember?

Tujuan penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Semboro Kabupaten Jember.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Semboro Kabupaten Jember.

Tinjauan Pustaka

Motivasi

Motivasi adalah psikologis dalam diri seseorang yang muncul oleh karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Dari motivasi ini kemudian timbul tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan tadi (Swasto, 2011:71). Sedangkan Robbins (2008: 156) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus-menerus individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Dari pengertian yang lebih luas, motivasi sebenarnya bukan hanya dorongan yang menggerakkan aktivitas individu tetapi juga menggerakkan aktivitas kelompok. Ada juga pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan kita perlu mempengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.

Menurut Sutrisno (2011: 111) motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Jadi, komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai. Sedangkan menurut Anoraga (2009: 160) motivasi merupakan hal atau sesuatu yang mendorong seseorang

berbuat sesuatu. Motivasi suatu individu dapat timbul dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) dan dapat timbul dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Dan keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan prestasi kerja. Sementara itu, Greenberg dan Baroon (2007: 190) berpendapat bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*) dan menjaga (*Maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Mambangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi di belakang tindakan. Tidak ada keberhasilan mengerjakan sesuatu, seperti mengelola karyawan, tanpa adanya motivasi baik dari manajer maupun dari karyawan. Manajer membutuhkan keterampilan untuk memahami dan menciptakan kondisi agar semua anggota tim kerja dapat termotivasi.

Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan.

Ada dua istilah yang muncul dari dua aliran yang berbeda tentang konsep kesesuaian dalam pekerjaan. Istilah tersebut adalah "*Competency*" (kompetensi) yaitu deskripsi mengenai perilaku, dan "*Competence*" (kecakapan) yang merupakan deskripsi tugas atau hasil pekerjaan (Palan, 2007: 5). Walau perbedaan arti kedua istilah tersebut diterima secara umum, namun penggunaannya masih sering dipertukarkan, yang menyebabkan setiap orang memiliki pengertian yang berbeda-beda. Umumnya orang menggunakan istilah kompetensi dan sejenisnya menciptakan pengertian sendiri sesuai dengan kepentingannya.

Zamkee (1982) yang dikutip oleh Palan (2007:6) mengatakan bahwa "*Kompetensi (competence)*, model kompetensi dan pelatihan berbasis kompetensi merupakan kata yang bisa diartikan beragam mengikuti pendefinisianannya. Perbedaan makna tersebut bukan berasal dari kebodohan atau ketamakan pasar, tapi dari beberapa prosedur mendasar dan perbedaan filosofis diantara mereka yang berlomba untuk mendefinisikan dan membentuk konsep tersebut dan menetapkan model bagi kita yang akan menggunakan kompetensi dalam upaya sehari-hari.

Kinerja Pegawai

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi

pada saat tertentu saja. Brahmasari (2008: 96) mengatakan, potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja).

Mangkunegara (2011: 67) menyatakan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia adalah istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja) yang berarti hasil kerja baik secara kualitas maupun secara kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya, Sedarmayanti (2007: 260) menyatakan bahwa kinerja adalah penggunaan sistem dalam menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara menyeluruh atau merupakan perpaduan hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Kinerja 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 (Tika, 2006: 121). Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005: 14) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja organisasi merupakan gambaran mengenai hasil kerja organisasi dalam mencapai tujuannya yang tentu saja akan dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Sumber daya yang dimaksud dapat berupa fisik seperti sumber daya manusia maupun nonfisik seperti peraturan, informasi, dan kebijakan, maka untuk lebih memahami mengenai faktor-faktor yang mampu mempengaruhi sebuah kinerja organisasi.

Hipotesis Penelitian

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja adalah motivasi. Pada dasarnya suatu instansi bukan saja mengharapkan pegawai mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya apabila tidak diikuti dengan motivasi yang tinggi dari setiap pegawai guna meningkatkan kinerjanya. Pegawai memiliki alasan yang mendorong mengapa mereka mau mengerjakan jenis pekerjaan atau kegiatan tertentu, mengapa seorang karyawan bekerja lebih giat, sedangkan karyawan lain bekerja biasa saja. Menurut Timpe (2010: 59), unsur kunci dalam perbaikan kerja adalah motivasi. Menurut Hasibuan (2009: 92), motivasi itu penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Siagian (2008: 287), berpendapat bahwa dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena meyakini bahwa dengan keberhasilan perusahaan mencapai tujuan,

kepentingan karyawan akan terpelihara pula.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situasional*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Mangkunegara (2006:61) mengemukakan bahwa sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi yang tinggi dapat mengakibatkan moril tinggi, suatu sikap dan persamaan yang tinggi terhadap perusahaan, pekerjaan, atasan, teman-teman sekerja dan orang-orang bawahan. Menurut Moekijat (2010:192) moril yang tinggi mempunyai hubungan yang positif dengan hasil yang tinggi. Jadi motivasi mempengaruhi moril yang selanjutnya mempengaruhi hasil. Dengan diberinya motivasi kerja yang tepat terhadap karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dan dengan motivasi, karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan, maka dapat dipahami bahwa motivasi yang dilaksanakan oleh manajer dapat memberikan dorongan dan semangat kerja pada karyawan agar bekerja lebih giat sehingga pada gilirannya karyawan dapat lebih maju dan meningkatkan kinerjanya. Motivasi perlu diberikan terus-menerus mengingat sifat manusia yang mudah berubah karena faktor lingkungan. Hasil penelitian ini sesuai dan mendukung hasil penelitian dari Suparno dan Sudarwati (2012), serta Cruz (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut defenisi manajer harus bekerja dengan orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang yang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang di inginkan organisasi. Hal ini berarti semakin baik motivasi pegawai, maka akan diikuti peningkatan kinerja pegawai.

Ha₁ : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Semboro Kabupaten Jember.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Boyatzis (dalam Sudarmanto 2009:46) mengatakan kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif di dalam pekerjaan. Menurut Armstrong (2006: 46) mengatakan kompetensi ialah apa yang orang bawa pada suatu pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses kinerja pekerjaan.

Sudarmanto (2009: 87) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil yang berupa pengetahuan,

ketrampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan pada bidang pekerjaan tersebut. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Kompetensi dapat berupa tujuan, perangai, konsep diri, sikap atau nilai, penguasaan masalah, atau ketrampilan kognitif maupun ketrampilan perilaku. Setiap sifat perorangan yang dapat diukur atau dihitung dengan jelas dan dapat ditunjukkan untuk membedakan secara gemblang seorang perilaku unggul dari seorang perilaku efektif dari seorang pelaku yang tidak efektif. Dengan adanya kompetensi yang terampil akan menghasilkan kinerja yang baik pada pegawai. Terkait hal ini terdapat hubungan yang positif antar kompetensi dan kinerja pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan. Hasil penelitian ini sesuai dan mendukung hasil penelitian dari Suparno dan Sudarwati (2012), Suryadana, dkk (2014), dan Pandaleke (2016) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Ha₂ : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Semboro Kabupaten Jember.

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Jenis penelitian dibuat untuk mengetahui latar belakang permasalahan yang sedang dihadapi, konsep dasar pemikiran yang dijadikan acuan, pendekatan-pendekatan yang digunakan, hipotesis atau dugaan sementara yang diajukan untuk menjawab permasalahan, teknik pengambilan atau pengumpulan data yang dipakai, dan analisis data statistik yang digunakan.

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian konfirmatori (*confirmatory research*) sekaligus (*explanatory research*), karena penelitian ini bermaksud untuk menguji hubungan antar variabel dan menjelaskan hubungan kausal (sebab-akibat) antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Pengaruh variabel yang dimaksud adalah variabel independen yaitu motivasi dan kompetensi dan

variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Definisi Operasional Variabel

Agar dapat memberikan kejelasan dan batasan terhadap konsep dalam mempersiapkan dan menyusun penelitian, perlu dikemukakan definisi operasional terhadap konsep-konsep yang terkait. Berdasarkan identifikasi variabel diatas, maka berikut ini akan dijelaskan definisi operasional masing-masing variabel yang diteliti, yaitu :

1. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi dan kompetensi.

a. Motivasi Kerja (X_1)

Motivasi adalah proses psikologis yang memberikan kekuatan kepada pegawai di Kecamatan Semboro Kabupaten Jember untuk berperilaku atau untuk bertindak kearah pencapaian tujuan. Variabel ini merupakan tanggapan responden terhadap aspek motivasi yang dinyatakan dalam skala interval.

Adapun indikator-indikatornya (Brantas, 2009):

- 1) instansi telah memenuhi kebutuhan fisiologis (sandang, pangan, dan papan);
- 2) instansi memberikan jaminan dan keamanan kerja bagi setiap pegawai;
- 3) instansi memberikan penghargaan yang mengembirakan dan berarti diberikan kepada pegawai yang berprestasi;
- 4) pimpinan memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama bagi pegawai/bawahannya untuk mengembangkan kreativitas kerja;
- 5) pegawai memiliki keleluasaan dalam mengaktualisasikan diri dalam bekerja.

b. Kompetensi (X_2)

Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki pegawai di Kecamatan Semboro Kabupaten Jember yang berupa pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Variabel ini merupakan tanggapan responden terhadap aspek kompetensi yang dinyatakan dalam skala interval.

Adapun indikator-indikatornya (Palan, 2007):

- 1) Pengetahuan yang dimiliki oleh PNS;
- 2) Ketrampilan kerja yang dimiliki oleh PNS;
- 3) Perilaku kerja yang ditunjukkan oleh PNS;
- 4) Pengalaman kerja yang dimiliki oleh PNS.

2. Variabel Terikat (Y)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai di Kecamatan Semboro Kabupaten Jember baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tujuan pekerjaan. Variabel ini merupakan tanggapan responden terhadap aspek kinerja pegawai yang dinyatakan dalam skala interval.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai ini adalah (Dessler, 2010):

- a. Kualitas pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti;
- b. Kuantitas pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang ditentukan;

- c. Supervisi yang diperlukan, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan arahan, saran, dan koreksi;
- d. Kehadiran, hadir dan disiplin dalam bekerja serta dapat diandalkan;
- e. Konservasi, berusaha melakukan pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data subyek yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakter seseorang yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian, dimana data yang diperoleh dalam penelitian tersebut dengan menggunakan kuesioner (Indriantoro dan Supomo, 2007:145).

Sedangkan sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tanpa melalui proses pengolahan dari pihak lain (Indriantoro dan Supomo, 2007: 147).

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian akan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2006:80). Singarimbun dan Effendi (2005:152) menyatakan bahwa, "populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga". Penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau *total sampling*, yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Berdasarkan pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kecamatan Semboro Kabupaten Jember, sejumlah 36 orang yang merupakan Pegawai Negeri Sipil termasuk PNS di Kantor Desa di wilayah Kecamatan Semboro Kabupaten Jember.

Analisis Regresi Linear Berganda

Data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan alat analisis statistik yakni analisis regresi linear berganda (*linear regression analysis*). Analisis ini bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel independen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- | | |
|---------------|---------------------|
| Y | = Kinerja Pegawai |
| α | = Konstanta |
| β_{1-2} | = Koefisien Regresi |
| X_1 | = Motivasi |
| X_2 | = Kompetensi |
| e | = Error |

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi/ R^2 digunakan untuk mengetahui hubungan antara semua variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentasi variasi dalam dependen variabel yang dapat dijelaskan oleh variasi dalam independen variabel. Nilai R^2 terletak antara 0 (nol) dan 1 (satu), jika R^2 semakin mendekati 1, maka semakin besar variasi dalam dependen variabel yang dapat dijelaskan oleh variasi dalam independen variabel, ini berarti semakin tepat garis regresi tersebut untuk mewakili hasil observasi yang sebenarnya (Ghozali, 2008).

Uji Hipotesis

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2008). Adapun prosedur pengujiannya adalah membandingkan nilai probabilitas (signifikansi) dengan $\alpha = 5\%$ (0,05). Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Apabila nilai probabilitas (signifikansi) (α) $\leq 0,05$, maka H_0 yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen ditolak. Ini berarti secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Apabila nilai probabilitas (signifikansi) $> 0,05$, maka H_0 diterima, yang berarti secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan pengujian dengan bantuan program *SPSS for Windows 17.0* diperoleh hasil yang dapat disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Var	Koef. Regresi	Sig.	Keterangan
Konstanta	5,759	0,013	Signifikan
X1	0,242	0,023	Signifikan
X2	0,541	0,001	Signifikan

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan hasil tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,759 + 0,242 X_1 + 0,541 X_2$$

Interpretasi atas hasil analisis tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 5,759, menunjukkan besarnya kinerja pegawai pada saat variabel motivasi dan kompetensi sama dengan nol. Dalam hal ini kinerja pegawai masih tercapai meskipun tanpa ketiga variabel tersebut yang disebabkan oleh

faktor lain.

- $b_1 = 0,242$, artinya apabila variabel kompetensi sama dengan nol, maka peningkatan variabel motivasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,242 satuan.
- $b_2 = 0,541$ artinya apabila variabel motivasi sama dengan nol, maka peningkatan variabel kompetensi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,541 satuan.

Uji Hopitesis

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

- Pengaruh variabel motivasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y)
Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa signifikansi variabel motivasi $< \alpha$ yaitu $0,023 < 0,05$. Karena tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak, berarti secara parsial variabel motivasi (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Semboro Kabupaten Jember (Y). Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Semboro Kabupaten Jember terbukti kebenarannya atau H_{a1} diterima.
- Pengaruh variabel kompetensi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y)
Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa signifikansi variabel kompetensi $< \alpha$ yaitu $0,001 < 0,05$. Karena tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak, berarti secara parsial variabel kompetensi (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Semboro Kabupaten Jember (Y). Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Semboro Kabupaten Jember terbukti kebenarannya atau H_{a2} diterima.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji regresi menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti faktor motivasi yang diukur melalui pegawai merasa bahwa Instansi telah memenuhi kebutuhan fisiologis (sandang, pangan, dan papan), pegawai merasa bahwa instansi memberikan jaminan kecelakaan kerja, jaminan pemeliharaan kesehatan, dan keamanan kerja bagi pegawai, pegawai merasa bahwa Instansi memberikan penghargaan yang menggembirakan dan berarti kepada pegawai yang berprestasi, pegawai

merasa bahwa pimpinan instansi memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama bagi pegawainya untuk mengembangkan kreativitas kerja, dan pegawai merasa sebagai pegawai memiliki keleluasaan dalam mengaktualisasikan diri dalam bekerja merupakan suatu faktor yang menentukan kinerja pegawai pada Kecamatan Semboro Kabupaten Jember.

Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja adalah motivasi. Pada dasarnya suatu instansi bukan saja mengharapkan pegawai mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya apabila tidak diikuti dengan motivasi yang tinggi dari setiap pegawai guna meningkatkan kinerjanya. Pegawai memiliki alasan yang mendorong mengapa mereka mau mengerjakan jenis pekerjaan atau kegiatan tertentu, mengapa seorang karyawan bekerja lebih giat, sedangkan karyawan lain bekerja biasa saja. Menurut Timpe (2010: 59), unsur kunci dalam perbaikan kerja adalah motivasi. Menurut Hasibuan (2009: 92), motivasi itu penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. Siagian (2008: 287), berpendapat bahwa dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, karena meyakini bahwa dengan keberhasilan perusahaan mencapai tujuan, kepentingan karyawan akan terpelihara pula.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situasional*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Mangkunegara (2006:61) mengemukakan bahwa sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi yang tinggi dapat mengakibatkan moril tinggi, suatu sikap dan persamaan yang tinggi terhadap perusahaan, pekerjaan, atasan, teman-teman sekerja dan orang-orang bawahan. Menurut Moekijat (2010:192) moril yang tinggi mempunyai hubungan yang positif dengan hasil yang tinggi. Jadi motivasi mempengaruhi moril yang selanjutnya mempengaruhi hasil. Dengan diberinya motivasi kerja yang tepat terhadap karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dan dengan motivasi, karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan, maka dapat dipahami bahwa motivasi yang dilaksanakan oleh manajer dapat memberikan dorongan dan semangat kerja pada karyawan agar bekerja lebih giat sehingga pada gilirannya karyawan dapat lebih maju dan meningkatkan kinerjanya. Motivasi perlu diberikan terus-menerus mengingat sifat manusia yang mudah berubah karena faktor lingkungan. Hasil penelitian ini sesuai dan mendukung hasil penelitian dari Suparno dan Sudarwati (2012), serta Cruz (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap

individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut defenisi manajer harus bekerja dengan orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang yang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang di inginkan organisasi. Hal ini berarti semakin baik motivasi pegawai, maka akan diikuti peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji regresi menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti faktor kompetensi yang diukur melalui pegawai memiliki pengetahuan yang dapat menunjang pelaksanaan tugas di kantor, ketrampilan kerja yang dimiliki pegawai berguna dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai menunjukkan perilaku kerja yang baik dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat, dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh PNS dinilai mampu menunjang pelaksanaan pelayanan bagi masyarakat merupakan suatu faktor yang menentukan kinerja pegawai pada Kecamatan Semboro Kabupaten Jember.

Boyatzis (dalam Sudarmanto 2009:46) mengatakan kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif di dalam pekerjaan. Menurut Armstrong (2006: 46) mengatakan kompetensi ialah apa yang orang bawa pada suatu pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses kinerja pekerjaan.

Sudarmanto (2009: 87) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil yang berupa pengetahuan, ketrampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan pada bidang pekerjaan tersebut. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Kompetensi dapat berupa tujuan, perangai, konsep diri, sikap atau nilai, penguasaan masalah, atau ketrampilan kognitif maupun ketrampilan perilaku. Setiap sifat perorangan yang dapat diukur atau dihitung dengan jelas dan dapat ditunjukkan untuk membedakan secara gemblang seorang perilaku unggul dari seorang perilaku efektif dari seorang pelaku yang tidak efektif. Dengan adanya kompetensi yang terampil akan menghasilkan kinerja yang baik pada pegawai. Terkait hal ini terdapat hubungan

yang positif antar kompetensi dan kinerja pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan. Hasil penelitian ini sesuai dan mendukung hasil penelitian dari Suparno dan Sudarwati (2012), Suryadana, dkk (2014), dan Pandaleke (2016) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Semboro Kabupaten Jember. Hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai signifikansi $< \alpha$ yaitu $0,023 < 0,05$. Karena tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak. Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Semboro Kabupaten Jember terbukti kebenarannya atau H_{a1} diterima.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Semboro Kabupaten Jember. Hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai signifikansi $< \alpha$ yaitu $0,001 < 0,05$. Karena tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak. Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Semboro Kabupaten Jember terbukti kebenarannya atau H_{a2} diterima.

Saran

Mengacu pada hasil kesimpulan dan pembahasan, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Semboro Kabupaten Jember, oleh karena itu hendaknya perusahaan dalam hal ini Kecamatan Semboro Kabupaten Jember selalu memperhatikan hal-hal khususnya yang berkaitan dengan motivasi dan kompetensi, seperti instansi memberikan penghargaan yang menggembirakan dan berarti kepada pegawai yang berprestasi, instansi telah memenuhi kebutuhan fisiologis (sandang, pangan, dan papan), peningkatan pengetahuan kerja dan keterampilan kerja pegawai, dan lainnya.
2. Hasil penelitian ini hanya mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 54,5%, sehingga masih ada faktor lain

di luar model yang diteliti yang mampu menjelaskan kinerja pegawai. Oleh karena itu disarankan bagi penelitian lanjutan untuk menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan lain-lain. Sehingga dapat memperoleh hasil temuan yang lebih baik dan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia.

Daftar Pustaka

- Anoraga, Panji. 2009. *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Asumantri, Jujun. 2003. *Filsafat Ilmu: Sebuah Pengantar Populer*. Jakarta: Sinar Harapan.
- Brahmasari. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan” (Studi kasus pada PT Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 10, No 2.
- Cruz, Paulino Da. 2012. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Melalui Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Direktorat Pertanahan Pelayanan Pengukuran Dili, Timor-Leste*. Tesis. Jember: Universitas Jember.
- Dwiyanto, Agus. 2003. *Mewujudkan Good Governance, Melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, Baron, 2007. *Behaviour in Organizations, Understanding and Managing The Human Side of Work*. Third Edition. Allin and Bacon. A Division of Schuster. Massachusetts.
- Hasibuan, Melayu S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Isnain, Moh. 2012. Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tojo Unauna. *E-jurnal Katalogis* vol. 1 no 1 Desember 2012, hal 104-113.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, Marihot. 2005. *Manajemen Personalial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Palan, R. 2007. *Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Jakarta: PPM.
- Pandaleke, Dedy. 2016. Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja pegawai (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara); *Jurnal EMBA* Vol. 4 No. 2 Juni 2016, Hal. 199-210.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. 2008. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Alih Bahasa Handayana Pujaatmika. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo.

- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. 2006. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suparno dan Sudarwati. 2012. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen", *Jurnal Paradigma*, Volume 12 Nomor 1, hal 17.
- Supiyanto, Yudi. 2015. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Koperasi. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Ekonomi FE UNY*. 9 Mei 2015.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Widodo, Joko. 2006. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: Banyu Media Publishing.
- Winardi. 2007. *Manajemen Perubahan (Management of Change)*. Cetakan keempat. Jakarta: Penerbit Prenada Media Grup.