

**TESIS**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL  
KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN**

**Untuk memenuhi persyaratan memperoleh  
Gelar Magister Ilmu Administrasi**



**Oleh :**

**MUHAMMAD ZAIN NOKTIADI  
NPM : 215101362**

**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER ILMU ADMINISTRASI  
STIA BINA BANUA BANJARMASI  
2023**

**LEMBAR PENGESAHAN TESIS**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA BADAN NARKOTIKA NASIONAL KABUPATEN HULU  
SUNGAI SELATAN**

Oleh

Muhammad Zain Noktiadi

Dipertahankan di depan penguji  
Pada tanggal 7 November 2023  
Dan dinyatakan lulus memenuhi syarat akademik  
Sebagai Tesis Magister Administrasi

Oleh

Pembimbing I

Pembimbing II

**Dr. Irawanto, S.Sos, M.Si**  
**NIDN 008116701**

**Dr. Misransyah Akos, S.E, M.Si**  
**NIDN 0017055901**

Program Magister Ilmu Administrasi  
Ketua Departemen

**Dr. Ir. Moh Heru Budihantho, M.M.**  
**NIDN 1115076801**

## **PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS**

Saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa di dalam naskah tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini disebutkan sumber kutipannya di dalam daftar Pustaka.

Apabila ternyata tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia tesis ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003 Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Dibuat : Banjarmasin  
Pada tanggal : 7 November 2023  
Mahasiswa

Muhammad Zain Noktiadi  
NPM 215101362  
Kekhususan Manajemen SDM

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah Swt. atas ridho-Nya saya dapat menyelesaikan penyusunan tesis dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Hulu Sungai Selatan”** Tesis ini diajukan untuk memenuhi syarat dalam menempuh studi pada Pascasarjana Program Studi Magister Sumber Daya Manusia Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Bina Banua Banjarmasin. Tidak dapat disangkal bahwa butuh usaha yang keras dalam penyelesaian pengerjaan tesis ini. Untuk itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada semua pihak yang turut membantu, khususnya kepada :

1. Bapak Dr. Misransyah Akos, S.E., M.Si selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Bina Banua Banjarmasin sekaligus Pembimbing II yang telah banyak memberikan motivasi, arahan dan bimbingan serta perbaikan dalam hal materi dan isi pada penyusunan penulisan tesis ini.
2. Bapak Dr. Ir. Moh Heru Budihantho, MM sebagai Kepala Departemen Prodi Ilmu Administrasi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Bina Banua Banjarmasin sekaligus dosen penguji yang telah memberikan arahan dan bimbingan serta perbaikan pada penyusunan penulisan tesis ini.
3. Bapak Dr. Irawanto, S.Sos., M.Si selaku dosen pembimbing I tesis ini telah banyak memberikan motivasi, arahan dan bimbingan serta perbaikan dalam hal materi dan isi pada penulisan tesis ini.

4. Bapak Dr. Samuel Risal, M.Si., selaku dosen penguji yang telah memberikan arahan dan bimbingan serta perbaikan pada penulisan tesis ini.
5. Bapak/Ibu dosen yang telah mendidik dan memberikan ilmu-ilmunya kepada penulis
6. Kepala BNN Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang telah memberikan ijin kepada penulis dari awal sampai akhir pelaksanaan penelitian.
7. Teman-temanku satu bimbingan penelitian tesis yang telah berjuang bersama-sama penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

Semoga segala kebaikan dan pertolongan semuanya mendapat berkah dari Allah Swt. Tesis ini masih jauh dari kata sempurna, karena keterbatasan ilmu yang saya miliki. Untuk itu saya dengan kerendahan hati mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun dari semua pihak demi membangun laporan penelitian ini

Banjarmasin, 7 November 2023

Penulis

Muhammad Zain Noktiadi  
**NPM 215101362**

## **ABSTRAK**

Muhammad Zain Noktiadi, NPM 215101362. *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Hulu Sungai Selatan* ; Tesis Magister Ilmu Administrasi, STIA Bina Banua Banjarmasin, Pembimbing I: Irawanto, Pembimbing II: Misransyah.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisa. (1) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. (2) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. (3) Kompetensi dan Motivasi memiliki pengaruh secara bersama sama terhadap Kinerja Pegawai. (4) Variable manakah yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mengambil obyek penelitian di kantor BNN Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 24 orang. Untuk analisis data menggunakan aplikasi Smart PLS: 3.0

Hasil penelitian ini adalah. (1) Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai terbukti kebenarannya. (2) Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai terbukti kebenarannya. (3) Kompetensi dan Motivasi memiliki pengaruh secara bersama sama terhadap Kinerja Pegawai terbukti kebenarannya. (4) Kompetensi memiliki pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi, Kinerja

## ABSTRACT

Muhammad Zain Noktiadi, NPM 215101362. *The Influence of Competence and Motivation on Employee Performance at the National Narcotics Agency of Hulu Sungai Selatan Regency*; Master of Administrative Sciences Thesis, STIA Bina Banua Banjarmasin, Supervisor I: Irawanto, Supervisor II: Misransyah.

The purpose of this study was to determine and analyze. (1) The Effect of Competence on Employee Performance. (2) The effect of motivation on employee performance. (3) Competence and Motivation have a joint influence on Employee Performance. (4) Which variable is the most dominant in influencing employee performance.

This type of research is quantitative research by taking the object of research at the BNN office of Hulu Sungai Selatan Regency. The sample in this study were 24 people. For data analysis using the Smart PLS application: 3.0

The results of this study are (1) Competence affects employee performance is proven to be true. (2) Motivation affects employee performance is proven to be true. (3) Competence and Motivation have a joint influence on Employee Performance is proven to be true. (4) Competence has a dominant influence on Employee Performance.

Keywords: Competence, Motivation, Performance

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya jualah sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini dengan judul “**Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Hulu Sungai Selatan**”. Penelitian ini untuk memenuhi syarat akademik dalam menyelesaikan Pascasarjana Program Studi Magister Sumber Daya Manusia Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Bina Banua Banjarmasin.

Atas segala kekurangan dalam penelitian ini maka penulis mengharapkan adanya kritikan, masukan, dan saran yang bersifat membangun dan memperbaiki dalam penelitian ini. Dalam penyelesaian penelitian ini, penulis telah banyak menerima dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Banjarmasin, 7 November 2023

penulis

Muhammad Zain Noktiadi  
NPM 215101362



## DAFTAR ISI

### Halaman

<b>LEMBAR PENGESAHAN TESIS .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS .....</b>	<b>ii</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAC.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	13
1.3. Tujuan Penelitian.....	13
1.4. Manfaat Penelitian.....	14
1.4.1. Manfaat Teoritis .....	14
1.4.2. Manfaat Praktis .....	14
1.4.3. Manfaat Akademis .....	14
<b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>16</b>
2.1. Kajian Teoritis.....	16
2.1.1. Sumber Daya Manusia .....	16
2.1.2. Kinerja Pegawai .....	18
2.1.3. Mengukur Variabel Kinerja .....	21
2.1.4. Indikator Kinerja .....	22
2.1.5. Kompetensi.....	23
2.1.6. Motivasi.....	28

2.2. Kajian Empiris.....	32
2.3. Hubungan antar Variabel .....	35
2.3.1. Hubungan Kompetensi dengan Kinerja .....	35
2.3.2. Hubungan Motivasi dengan Kinerja .....	36
2.4. Kerangka Pikir Penelitian.....	38
2.5. Hipotesis.....	39
<b>BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
3.1. Jenis Penelitian.....	40
3.2. Definisi Operasional Variabel .....	40
3.3. Populasi dan Sampling .....	44
3.3.1. Populasi .....	44
3.3.2. Sampel.....	44
3.4. Sumber Data .....	45
3.4.1. Dokumentasi.....	45
3.4.2. Kuesioner .....	45
3.4.3. Observasi.....	46
3.5. Metode Analisis Data.....	47
3.5.1. Analisis Partial Least Square (PLS).....	47
3.5.2. Pengujian Hipotesis.....	49
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA .....</b>	<b>51</b>
4.1. Diskripsi Data.....	51
4.1.1. Gambaran Umum .....	51
4.1.2. Gambaran Umum Responden .....	56
4.2. Pengujian Hipotesis Penelitian.....	58
4.2.1. Mengukur Nilai Oter Model.....	59
4.2.1.1. Uji Validitas Konstruk.....	59
4.2.1.2. Uji Reliabilitas.....	63
4.2.2. Mengukur Nilai Inner Model Dan Structural Model .....	62
4.3. Analisis Data .....	65

<b>BAB 5 PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>69</b>
5.1. Analisis Data .....	65
5.1.1 Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja.....	69
5.1.2 Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja .....	70
5.1.3. Kompetensi Dan Motivasi Memiliki Pengaruh Secara Bersama- Sama Terhadap Kinerja Pegawai .....	72
5.1.4. Variabel Yang Dominan Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	73
 <b>BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	 <b>75</b>
6.1. Kesimpulan.....	75
6.2. Saran.....	75
 <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	 <b>77</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>80</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu .....	32
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel.....	41
Tabel 4.1. Data responden berdasarkan jenis kelamin .....	56
Tabel 4.2. Data responden berdasarkan Usia .....	57
Tabel 4.3. Data responden berdasarkan tingkat pendidikan.....	57
Tabel 4.4. Data pangkat dan golongan.....	58
Tabel 4.5. Tabel <i>Loading Factor (Outerloadings)</i> .....	61
Tabel 4.6. Uji Reliabilitas Model Fit (Output PLS).....	64
Tabel 4.7. <i>R Square</i> Model Fit .....	65
Tabel 4.8. Hasil Evaluasi Terhadap Koefisien Model Struktural Model Fit ( <i>Standardized</i> ) .....	66

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Berpikir Penelitian .....	38
Gambar 3.1. Hubungan antar konstruk .....	50
Gambar 4.1. Struktur Organisasi BNN Kabupaten Hulu Sungai Selatan.....	53
Gambar 4.2. Hasil Olah Data dengan PLS_Algorithm .....	60

## DAFTAR LAMPIRAN

No.		Halaman
1.	Kuesioner Penelitian .....	80
2.	Data Responden dan Angket Penelitian .....	81
3.	Kuesioner Kinerja .....	82
4.	Kuesioner Kompetensi .....	84
5.	Kuesioner Motivasi .....	86
6.	Hasil Kuesioner Variabel Kompetensi .....	87
7.	Hasil kuesioner Variabel Motivasi.....	88
8.	Hasil kuesioner Variabel Kinerja .....	89
9.	Data Smart PLS.....	90

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Seiring dengan perkembangan teknologi informasi yang semakin maju, maka seharusnya kualitas, kuantitas, kompetensi dan kualifikasi pendidikan yang dihasilkan akan semakin baik pula. Perkembangan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkoba yang melanda dunia berimbas juga ketanah air. Peredaran dan penyalahgunaan Narkoba di Indonesia sudah sangat memprihatinkan, sehingga dalam upaya mengatasi masalah tersebut maka perlu diambil langkah-langkah terpadu, baik lintas program maupun lintas sektoral antara lain melalui program Pencegahan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika (P4GN) yang dilakukan secara komprehensif dan multidimensional dengan melibatkan berbagai pihak yang terkait, baik pemerintah, Swasta, Pendidikan maupun masyarakat. Berdasarkan data yang ada di BNN, tidak ada satupun Kabupaten/Kota di Indonesia yang terbebas dari masalah narkoba. Salah satu aspek sekaligus faktor penunjang yang harus diperhatikan agar tujuan organisasi tercapai yaitu sumber daya manusia yang berpendidikan merupakan salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi pemerintah maupun swasta. Badan Narkotika Nasional (disingkat BNN) adalah sebuah Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) Indonesia yang mempunyai tugas dan melaksanakan tugas pemerintahan di bidang Pencegahan, Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika (P4GN) dan Rehabilitasi bagi korban pecandu

narkoba. Dengan adanya peran dari BNN bisa meningkatkan sumber daya manusia yang bebas dari penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba.

BNN Kabupaten Hulu Sungai Selatan dalam melaksanakan program Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika (P4GN) dengan berbagai macam kegiatan melalui Subkoordinasi Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat, Subkoordinasi Rehabilitasi, Subkoordinasi Pemberantasan, serta Sub Bagian Umum yang bergerak untuk menjalankan pelayanan administrasi keuangan, kepegawaian, logistik dan perencanaan. Kesemua seksi dan sub bagian ini bersinergi dengan seluruh elemen/komponen bangsa untuk melakukan perlawanan terhadap kejahatan narkoba. Capaian yang disajikan berdasarkan LKIP, merupakan realisasi kinerja dari 3 seksi dan 1 bagian yakni :

- 1) Seksi Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat
- 2) Seksi Rehabilitasi
- 3) Seksi Pemberantasan dan di dukung oleh
- 4) Sub Bagian Umum

Laporan Akuntabilitas Kinerja Pegawai (LAKIP) Badan Narkotika Nasional Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2022 merupakan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, kebijakan, program, dan kegiatan BNN Kabupaten Hulu Sungai Selatan sebagai pelayanan publik. Secara umum BNN Kabupaten Hulu Sungai Selatan dapat merealisasikan berbagai kegiatan melalui program P4GN sebagaimana ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja. (Sumber:LAKIP tahun 2022)



Pegawai dituntut untuk menjadi pekerja yang handal dalam bidang masing-masing. Menurut Afandi (2018:84) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Masih ada saja beberapa pegawai yang tidak bertanggung jawab dengan seringnya meninggalkan pekerjaan pada jam kerja yang mana pada saat dibutuhkan pegawai tersebut sering tidak ada ditempat, mengakibatkan pekerjaan menjadi terhambat dan kurangnya sumber daya manusia serta pengetahuan, kemampuan dan keahlian pegawai lain untuk mengerjakan tugas yang tertunda sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Mangkunegara (2011:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada juga pegawai yang tidak melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik pada saat diberikan tugas selalu tidak mampu mengerjakannya sehingga pekerjaan itu tertunda. Dikarenakan kurangnya inisiatif dan motivasi diri untuk mendapatkan pengetahuan dan kemampuan dalam mengoperasikan teknologi, sehingga pekerjaannya dibebankan kepada orang lain untuk menyelesaikannya yang membuat pekerjaan menjadi terhambat untuk dikerjakan.

Robbin (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Rivai (2010:548) kinerja adalah

perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kualitas kerja dengan rasa tanggung jawab yang ditampilkan oleh setiap individu dengan perilaku nyata dalam pekerjaannya.

Melihat pentingnya faktor sumber daya manusia di dalam suatu instansi pemerintah, maka pentingnya mengetahui dan memperhatikan pengaruh kompetensi dan motivasi semua pegawai, sehingga dapat di manfaatkan seoptimal mungkin agar dapat berdaya guna. Pegawai sangat perlu mendapatkan pelatihan atau pengetahuan yang menjadi motivasi baik dari dalam maupun dari luar instansi tempatnya bekerja. Tingkat kompetensi dan kemampuan yang rendah sangat berpengaruh negatif terhadap produktifitas kerja pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Jika pegawai yang tidak terlatih harus menggantikan mereka maka akan membutuhkan waktu sangat lama untuk sebuah pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu. Sehingga kegiatan pelayanan yang terlampau lama bisa menimbulkan keluhan pelayanan karena kualitas pelayanan akan rendah, maka bisa menimbulkan tambahan waktu untuk membereskan suatu masalah. Dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan perlu adanya pelatihan atau pengetahuan bagi karyawan yang berkemampuan rendah agar bisa menjalankan tugas sesuai dengan fungsinya, untuk menghindari adanya kesalahan tanggung jawab yang dibebankan kepada orang lain. Dalam hal ini disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu

hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu organisasi. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa) (Sutrisno Edy, 2009).

Setiap pekerjaan selalu dikaitkan erat dengan sumber daya manusia yang handal serta mampu dalam meningkatkan produktivitas kerja. Rendahnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi merupakan sebuah masalah yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja, dari ketidak berhasilan perusahaan atau organisasi mencerminkan bahwa rendahnya tingkat kinerja pegawainya dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar oprasional prusedur (SOP) guna mencapai suatu tujuan, hal ini akan menjadi ancaman serius bagi instansi pemerintah apabila kinerja pegawai tidak segera diperbaiki. Menurut Robbins (2003) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Menurut Samsudin (2010:281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati,

dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi adalah serangkaian keinginan yang mempengaruhi diri sendiri dan orang lain untuk bisa menimbulkan motif dari pekerjaan itu sendiri.

Isu strategis paling mendasar yang dihadapi oleh Badan Narkotika Nasional Kabupaten Hulu Sungai Selatan dalam menjalankan tugas dan fungsinya adalah belum optimalnya kinerja pegawai terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan yang berfungsi untuk lebih memfokuskan strategi dalam rangka mencapai tujuan dan misi organisasi secara efektif dan efisien. Faktor-faktor permasalahan merupakan faktor yang sangat berperan dalam mencapai keberhasilan organisasi yang mencakup bidang atau aspek dari misi dimana didalamnya sangat bergantung pada keberhasilan kinerja instansi pemerintah. Adapun permasalahan strategis yang ada pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Hulu Sungai Selatan yaitu sebagai berikut :

- a) Kompetensi karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang kualifikasi pendidikannya.
- b) Kurangnya pelatihan kompetensi terhadap pegawai.
- c) Motivasi diri yang rendah dalam melakukan suatu pekerjaan
- d) Belum optimalnya pelayanan kepada pimpinan.
- e) Belum optimalnya pengumpulan data terkait kinerja masing-masing bidang
- f) Perhitungan target kinerja yang masih belum tepat.

Untuk mewujudkan tujuan organisasi atau lembaga, maka harus didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kualitas, baik secara fisik maupun mental. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting di samping faktor-faktor produksi yang lainnya, oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dan benar. Dalam instansi pemerintah, sumberdaya manusia bisa disebut pegawai.

Pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Hulu Sungai Selatan (BNNK HSS) sumber daya manusia yang di pekerjakan berjumlah 24 orang pegawai, yang berstatus PNS berjumlah 12 orang dan 12 orang pegawai non PNS dengan tingkat kualifikasi pendidikan S2 berjumlah 2 orang, D3/S1 berjumlah 16 orang, dan Sekolah Menengah Atas (SMA) 6 orang. Pendidikan sangat penting untuk menunjang suatu pekerjaan yang akan dilakukan berdasarkan dari pengalaman dan pengetahuan. Setiap perekrutan pegawai syarat yang harus dipenuhi adalah kualifikasi Pendidikan dan merupakan hal yang paling utama untuk menentukan standar dari calon pelamar sehingga posisi yang dilamar dapat sesuai dengan kompetensinya.

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 (Wibowo, 2017:271). Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016:142) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap. Dari hal-hal tersebut dapat

disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan melakukan inovasi atau perubahan sesuai dengan tingkat pengalaman dan standar masing-masing individual dalam mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan. Untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya seorang pegawai harus mampu bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek keterampilan dan pengetahuan, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan. Dalam Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No.45/U/2002 kompetensi digambarkan sebagai seperangkat Tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas - tugas dibidang pekerjaan tertentu.

Kedudukan pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Hulu Sungai Selatan sangatlah penting. Oleh karena itu, dibutuhkan manajemen sumber daya manusia agar dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh lembaga. Peningkatan kinerja sangat perlu dilakukan oleh organisasi khususnya pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

Faktor-faktor yang menunjang kinerja karyawan diantaranya kompetensi dan motivasi kerja. Kompetensi sebagai salah satu cara dalam meningkatkan motivasi kerja sehingga dapat menciptakan tata kelola yang sehat dalam organisasi yang mampu mewujudkan visi dan misi. Kompetensi yang dimiliki karyawan juga harus sesuai dengan posisi pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain kompetensi faktor motivasi juga termasuk hal yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pada pra Survei selanjutnya peneliti mengamati tidak meratanya pembagian reward kepada pegawai dalam setiap bagian sehingga terjadi kesenjangan yang menimbulkan pegawai terlihat malas dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurang bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Pemberian reward sama saja dengan memberikan dorongan dan semangat agar pegawai lebih terpacu untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik.

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno Edy (2011:116) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi :

1. Faktor intern adalah faktor yang berasal dari dalam diri seseorang antara lain :
  - a. Keinginan untuk dapat hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia, untuk memenuhi kebutuhan orang mau melakukan apa saja.
  - b. Keinginan untuk dapat memiliki sesuatu dapat mendorong manusia untuk mau melakukan suatu pekerjaan.
  - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, artinya seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan, hal ini tercermin dalam adanya pengakuan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang adil dan bijaksana. Keinginan untuk berkuasa, yang akan mendorong

seseorang untuk bekerja secara keras dan menunjukkan eksistensinya sehingga ia patut untuk menjadi seorang pemimpin atau menduduki jabatan tertentu.

2. Faktor ekstern meliputi:

- a. Kondisi lingkungan kerja, adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi : tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, pencahayaan, ketenangan termasuk hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.
- b. Kompensasi yang memadai, sebagai sumber penghasilan utama karyawan untuk menghidupi diri dan keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi ampuh bagi organisasi untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
- c. Supervisi yang baik, memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Bila supervise dekat dengan para karyawan dan memahaminya maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.
- d. Adanya jaminan pekerjaan, dengan adanya jaminan karier setiap karyawan akan mau bekerja keras mengorbankan apa yang ada untuk kepentingan perusahaan.
- e. Status dan tanggung jawab, status dan jabatan tertentu adalah dambaan setiap karyawan. Mereka tidak hanya mengharap



kompensasi semata, namun ingin menduduki suatu jabatan karena orang merasa dirinya dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang untuk melakukan kegiatan.

- f. Peraturan yang fleksibel, biasanya dalam perusahaan telah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus ditaati seluruh karyawan.

Berdasarkan penelitian Dewanta Fachrureza, M. Liga Suryadana (2019), yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil yang diperoleh memang membuktikan motivasi dan kompetensi yang kuat berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Setiap variabel memiliki pengaruh yang kuat menandakan dugaan penulis mendekati dengan benar. Berdasarkan data juga bahwa kompetensi dan motivasi lemah maka kinerja akan kurang. Rekomendasi dari penelitian ini adalah menggunakan sistem penghargaan atau penghargaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dan juga mengadakan pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Berdasarkan penelitian Kartika Juanita (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai berdampak pada kinerja karyawan. Serta motivasi kerja berperan positif dan tidak signifikan terhadap karyawan pertunjukan. Hasil pengujian data menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diberikan

oleh perusahaan tidak ada pengaruhnya pada kinerja karyawan. Perusahaan harus memfasilitasi karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja karena kinerja karyawan berkorelasi dengan kinerja Perusahaan.

Berdasarkan penelitian Lilis Suryani, (2017). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia. Faktor motivasi dan kompetensi bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia, dari tabel dapat dilihat bahwa R Square diperoleh sebesar 0,750 atau 75 %, hal ini dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia dan sisanya 25 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti seperti Intensif pegawai dan lain sebagainya. Dan sesuai dengan rumusan masalah maka besarnya pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja secara simultan yaitu sebesar 75 %. model regresi berganda yang diperoleh :  $Y = 0,587 + 0,477 X_1 + 0,546 X_2$  dari data-data tersebut didapat bahwa faktor kompetensi yang mempunyai kontribusi yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia, jika faktor motivasi konstan, maka kenaikan sebesar satu-satuan pada kompetensi menghasilkan kenaikan kinerja sebesar 0,546 satuan.

Berdasarkan hasil penelitian dari jurnal-jurnal diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini terbagi menjadi empat rumusan yaitu :

- a. Apakah kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai BNN Kabupaten Hulu Sungai Selatan ?
- b. Apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai BNN Kabupaten Hulu Sungai Selatan ?
- c. Apakah kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai BNN Kabupaten Hulu Sungai Selatan ?
- d. Variabel Manakah yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai BNN Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Bertitik tolak dari rumusan masalah sebagaimana diuraikan di atas maka penelitian ini mempunyai tujuan :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai BNN Kabupaten Hulu Sungai Selatan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai BNN Kabupaten Hulu Sungai Selatan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai BNN Kabupaten Hulu Sungai Selatan.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai BNN Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Memberikan sumbangan ilmiah dalam bidang Ilmu Administrasi dan sebagai pijakan serta referensi pada penelitian yang berhubungan dengan Kompetensi, Motivasi dan Kinerja. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi setiap pegawai sehingga kinerjanya meningkat. Memberi masukan kepada pegawai BNNK HSS dalam melakukan strategi yang tepat untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Menjadi masukan dan evaluasi tentang pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Selain itu kegunaan praktis dari hasil penelitian ini dapat berguna bagi penulis, rekan sejawat dan Badan Narkotika Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

### **1.4.3. Manfaat Akademis**

Sebagai bahan untuk memenuhi salah satu prasyarat dalam menyelesaikan masa pendidikan Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Bina Banua Banjarmasin. Khususnya sebagai penerapan dari mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia. Dan sebagai media referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya menggunakan konsep dan dasar penelitian yang

sama, yaitu mengenai cara Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kajian Teoritis**

##### **2.1.1. Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa) (Sutrisno Edy, 2009). Salah satu tugas manajemen sumber daya manusia yang menempatkan pegawai sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya. Penempatan yang merupakan bagian dari fungsi pengadaan adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan manajemen sumber daya manusia untuk menentukan tugas pekerjaannya didalam organisasi (Sihotang, 2007).

Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Secara umum SDM dalam organisasi terbagi kepada dua kelompok yaitu sebagai berikut:

1. Investor, ialah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.
2. Karyawan, ialah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh

kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu (sesuai perjanjian).

Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan menjadi: Setiap pekerjaan selalu dikaitkan erat dengan sumber daya manusia yang handal serta mampu dalam meningkatkan produktivitas kerja. Rendahnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi merupakan sebuah masalah yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja, dari ketidak berhasilan perusahaan atau organisasi mencerminkan bahwa rendahnya tingkat kinerja pegawainya dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar oprasional prusedur (SOP) guna mencapai suatu tujuan, hal ini akan menjadi ancaman serius bagi instasi pemerintah apabila kinerja karyawan tidak segera diperbaiki. Menurut Robbins (2003) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Menurut Samsudin (2010:281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa

Motivasi adalah serangkaian keinginan yang mempengaruhi diri sendiri dan orang lain untuk bisa menimbulkan motif dari pekerjaan itu sendiri.

Untuk mewujudkan tujuan organisasi atau lembaga, maka harus didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kualitas, baik secara fisik maupun mental. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting di samping faktor-faktor produksi yang lainnya, oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dan benar. Dalam instansi pemerintah, sumber daya manusia bisa disebut pegawai.

- a. Karyawan Operasional, ialah setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan.
- b. Karyawan Manajerial, ialah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah.
- c. Pemimpin, ialah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

### **2.1.2. Kinerja Pegawai**

Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi baik unsur pimpinan maupun pekerja. Salah satu cara dalam menghadapi persaingan antar organisasi yang semakin ketat yaitu dengan memberdayakan dan menggali potensi SDM yang dimiliki karyawan suatu organisasi. SDM digunakan untuk



peningkatan kontribusi yang diberikan karyawan agar, tercapainya tujuan organisasi. Hal ini dipertegas oleh Sondang dan Siagian (2008: 27) bahwa, manajemen sumber daya manusia, yang baik ditunjukkan kepada peningkatan kontribusi yang diberikan para pekerja dalam organisasi agar, tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2007).

Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja karyawan menurut Simamora (2007: 233) adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi

kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.

Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Rumusan kinerja pegawai relative berbeda, namun pada dasarnya mempunyai makna yang sama.

Istijanto (2006:87) menyatakan ada beberapa indikator yang perlu diperhatikan dalam perumusan kinerja pegawai yaitu :

1. Kualitas Kerja
2. Tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan
3. Kerjasama tim
4. Motivasi kerja
5. Orientasi
6. Inisiatif Karyawan

Ada beberapa faktor penyebab kinerja karyawan menurut Harida (2015:3) diantaranya :

1. Karakteristik situasi

Bagaimana lingkungan dan organisasi mempengaruhi pelaksanaan kinerja didalam organisasi. Lingkungan menempatkan tuntutan-tuntutan kinerja dalam organisasi dan para karyawan terhadap pekerjaannya. Organisasi juga mempengaruhi kinerja, menentukan siapa yang memiliki tanggung jawab untuk penilaian.

## 2. Deskripsi pekerjaan

Spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan. Karena pekerjaan-pekerjaan yang berbeda mempunyai deskripsi pekerjaan yang berbeda, program evaluasi kinerja haruslah menyediakan cara yang sistematis untuk mempertimbangkan perbedaan-perbedaan ini dan memastikan evaluasi yang konsisten diseluruh pekerjaan dan karyawan yang mendudukinya.

## 3. Tujuan penilaian kinerja

Tujuan penilaian secara mendasar dapat digolongkan kepada dua bagian besar yaitu evaluasi dan pengembangan.

## 4. Sikap para pekerja dan atasan terhadap evaluasi pengembangan

Sikap para pekerja dan atasan terhadap evaluasi keberhasilan suatu organisasi secara umum ditentukan oleh semua orang yang terlibat dalam struktur organisasi tersebut.

### 2.1.3. Mengukur Variabel Kinerja

Dalam mengukur variabel pelatihan ada 2 metode yang dapat digunakan menurut (Rachmawati, 2016:6) yaitu :

#### 1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di

atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

## 2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Dengan adanya faktor tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang optimal sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Jika kinerja karyawan rendah akan berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuannya. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

### **2.1.4. Indikator Kinerja**

Kinerja pegawai memiliki indikator-indikator yang digunakan untuk menilainya. Menurut Mangkunegara (2009:75), indikator kinerja karyawan meliputi :

#### 1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

#### 2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

#### 3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan.

#### 4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### **2.1.5. 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 ( Wibowo, 2014: 271). Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi

karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan.

Spencer (dalam Wibowo, 2007:111) menjelaskan terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. Motif adalah suatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Sedangkan Wibowo (2007:115) menjelaskan ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. *Planning competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.

- b. *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasi.
- c. *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
- d. *Interpersonal competency*, meliputi, empati, membangun konsensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan jadi team player.
- e. *Thinking competency*, berkenaan dengan, berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
- f. *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemampuan, dan mengambil resiko yang diperhitungkan.
- g. *Human resources management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang, team building, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.
- h. *Leadership competency*, merupakan kompetensi meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi,

orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan melopori kesehatan tempat kerja.

- i. *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa : mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, tindak lanjut dengan pelanggan, membangun patnership dan berkomitmen terhadap kualitas.
- j. *Bussines competency*, merupakan kompetensi yang meliputi : manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
- k. *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.
- l. *Technical/operational competency*, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian tekhnis dan profesional dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

Menurut keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46 A tahun 2003 menyatakan bahwa kompetensi terdiri dari: Pengetahuan, Keterampilan, Sikap Perilaku



Menurut Hutapea dan Thoha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Informasi yang dimiliki seseorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya pada bidang olahraga. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi organisasi.

2. Keterampilan (*Skill*)

Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang pegawai dengan baik dan maksimal, misalnya seorang pramuwisata. Disamping pengetahuan dan kemampuan pegawai, hal yang paling perlu diperhatikan adalah sikap perilaku pegawai.

3. Sikap (*Attitude*)

Pola tingkah laku seorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan di dalam organisasi pemerintah. Apabila pegawai mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Kompetensi knowledge, skill, dan attitude cenderung lebih nyata (*visible*) dan relative berada dipermukaan sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **2.1.6. Motivasi**

Motivasi adalah Seperangkat sikap serta nilai mempengaruhi seorang individu mencapai hal-hal tujuannya. Sikap dan nilai kekuatan menginspirasi individu bertindak pada tujuannya. Mangkunegara (2017:61) juga berbicara tentang konsep motivasi. Mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap psikologis pegawai harus memiliki sikap mental kesiapan psikis dan fisik (kesiapan pikiran, tubuh, situasi hingga tujuan). karyawan siap mental, sehat, memahami situasi ,kondisi serta berusaha mencapai tujuan pekerjaannya (sasaran utama organisasi). Menurut Robbins dan Judge (2013,p.202), itu adalah proses yang mempertimbangkan kekuatan, arah, keabadian atau ketekunan individu dalam proses memotivasi dan berusaha mencapai tujuan. Sedangkan menurut Robbins dan Kurt (2015,p.171) motivasi kerja kesediaan mengerahkan usaha mencapai tujuan organisasi, dan syarat adalah kemampuan untuk bekerja keras memenuhi kebutuhan individu tertentu. Menurut Bahri (2018, p.49), motivasi sesuatu menggerakkan orang untuk memastikan bahwa dapat berlari ke arah yang orang inginkan atau apa yang ingin mereka lakukan, atau motivasi adalah respons yang dimulai dari sebuah tuntutan. Atau, upaya untuk mencapai tujuan mengarah pada

kebutuhan yang tidak terpenuhi, yang pada akhirnya mengarah pada tujuan, yang mengarah pada tindakan yang memenuhi kebutuhan.

Motivasi berasal dari kata *motivas* yang berarti sebab, alasan dasar, pemikiran dasar, ide pokok gambaran dorongan bagi seorang untuk berbuat yang memberikan pengaruh besar sekali terhadap segenap tingkah laku manusia (Kartono, 2008 : 92).

Menurut Utomo (2000:16) bahwa motivasi kerja merupakan pendorong atau komando untuk mengarahkan pegawai. Motivasi banyak melibatkan perilaku orang-orang yang didorong oleh kondisi fisiknya yang ada pada diri masing-masing seperti halnya dorongan untuk bekerja dengan baik, memiliki rasa tanggungjawab dan berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Stokes dalam Pasaribu (2005:18) bahwa motivasi kerja adalah pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya banyak hal serta merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk suatu pekerjaan baru.

Menurut Manullang (2005:146) motivasi atau *motivation* berarti pemberian motif, penimbulan motive atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno Edy (2011:116)

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi :

1. Faktor intern adalah faktor yang berasal dari dalam diri seseorang antara lain :
  - a. Keinginan untuk dapat hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia, untuk memenuhi kebutuhan orang mau melakukan apa saja.
  - b. Keinginan untuk dapat memiliki sesuatu dapat mendorong manusia untuk mau melakukan suatu pekerjaan.
  - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, artinya seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
  - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, hal ini tercermin dalam adanya pengakuan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang adil dan bijaksana. Keinginan untuk berkuasa, yang akan mendorong seseorang untuk bekerja secara keras dan menunjukkan eksistensinya sehingga ia patut untuk menjadi seorang pemimpin atau menduduki jabatan tertentu.
2. Faktor ekstern meliputi:
  - a. Kondisi lingkungan kerja, adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi : tempat

- bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, pencahayaan, ketenangan termasuk hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.
- b. Kompensasi yang memadai, sebagai sumber penghasilan utama karyawan untuk menghidupi diri dan keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi ampuh bagi organisasi untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
  - c. Supervisi yang baik, memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Bila supervise dekat dengan para karyawan dan memahaminya maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.
  - d. Adanya jaminan pekerjaan, dengan adanya jaminan karier setiap karyawan akan mau bekerja keras mengorbankan apa yang ada untuk kepentingan perusahaan.
  - e. Status dan tanggung jawab, status dan jabatan tertentu adalah dambaan setiap karyawan. Mereka tidak hanya mengharap kompensasi semata, namun ingin menduduki suatu jabatan karena orang merasa dirinya dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang untuk melakukan kegiatan.
  - f. Peraturan yang fleksibel, biasanya dalam perusahaan telah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus ditaati seluruh karyawan.

### 3. Indikator Motivasi

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut :

#### 1. Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya

#### 2. Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

#### 3. Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan

##### a. Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

##### b. Pekerjaan yang menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

## 2.2. Kajian Empiris

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Judul dan Penulis	Variabel	Hasil
1	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Dewanta Fachrureza , M. Liga Suryadana (2019),	Variabel bebas: Kompetensi dan Motivasi  Variabel terikat Kinerja	Hasil yang diperoleh memang membuktikan motivasi dan kompetensi yang kuat berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Setiap variabel memiliki pengaruh yang kuat menandakan dugaan penulis mendekati dengan benar. Berdasarkan data juga bahwa kompetensi dan motivasi lemah maka kinerja akan kurang. Rekomendasi dari penelitian ini adalah menggunakan sistem penghargaan atau penghargaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dan juga mengadakan pelatihan bagi karyawan

			untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap.
2	Pengaruh Kompetensi dan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Benedictus Kristo Wijayanto (2021)	Variabel bebas: Kompetensi dan Motivasi  Variabel terikat Kinerja	Kinerja pekerja merupakan hasil usaha yang dicapai oleh seseorang atau kelompok yang bekerja dalam suatu perusahaan. Kemudian kompetensi mengarah pada kepribadian karyawan yang mendalam dan melekat. Motivasi kerja merupakan daya penggerak yang membuat seorang karyawan menggunakan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan
3	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi  Kartika Juanita (2021)	Variabel bebas: Kompetensi dan Motivasi  Variabel terikat Kinerja	Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai berdampak pada kinerja karyawan. Serta motivasi kerja berperan positif dan tidak signifikan terhadap karyawan pertunjukan. Hasil pengujian data menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan tidak ada pengaruhnya pada kinerja karyawan. Perusahaan harus memfasilitasi karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja karena kinerja karyawan berkorelasi dengan kinerja perusahaan
4	Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik	Variabel bebas: Kompetensi dan Motivasi  Variabel terikat Kinerja	Faktor motivasi dan kompetensi bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia, dari tabel dapat dilihat bahwa R Square diperoleh sebesar 0,750 atau 75 %, hal ini dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi dan kompetensi secara bersama-sama

	Indonesia (Lilis Suryani, 2017)		berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sekretariat Jendral Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia dan sisanya 25 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti seperti Intensif pegawai dan lain sebagainya. Dan sesuai dengan rumusan masalah maka besarnya pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja secara simultan yaitu sebesar 75 %. model regresi berganda yang diperoleh : $Y = 0,587 + 0,477 X_1 + 0,546 X_2$ dari data-data tersebut didapat bahwa faktor kompetensi yang mempunyai kontribusi yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Sekretariat Jendral Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia, jika faktor motivasi konstan, maka kenaikan sebesar satu-satuan pada kompetensi menghasilkan kenaikan kinerja sebesar 0,546 satuan.
5	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Ni Kadek Ayu, (2019)	Variabel bebas: Kompetensi dan Motivasi  Variabel terikat Kinerja	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan. (2) Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (4) Kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PD. BPR Bank Buleleng 45.

Perbedaan penelitian terdahulu yang terdapat pada table 2.1. telah banyak penelitian mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu kompetensi, motivasi, dan kinerja. Tetap terdapat perbedaan mengenai objek penelitian, alat penelitian, teknis pengambilan sampel, maupun waktu pelaksanaan penelitian. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya. Penelitian ini menggunakan smartPLS 3.0 untuk analisis datanya.



## **2.3. Hubungan antar Variabel**

### **2.3.1. Hubungan Kompetensi dengan Kinerja**

Menurut Suharsaputra (2010) yang menjelaskan bahwa faktor kemampuan atau kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya, apabila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja pun tidak akan tercapai. Kompetensi yang terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan dikutip oleh Sutrisno Edy (2009). Perilaku ini biasanya ditunjukkan secara konsisten oleh para pekerja yang melakukan aktivitas kerja. Perilaku tanpa maksud dan tujuan tidak bisa didefinisikan sebagai kompetensi. Sriwidodo (2010) mengatakan kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang diisyaratkan oleh bidang pekerjaan.

Melalui kompetensi yang semakin memadai seseorang akan lebih menguasai dan mampu menerapkan secara praktek semua tugas pekerjaan sesuai dengan job description yang ditetapkan. Kompetensi pegawai yang semakin tinggi dapat diukur dari semakin bertambahnya pengetahuan dan keterampilan serta semakin berkembangnya perangai atau sifat dan konsep diri yang semakin baik. Sedangkan ciri-ciri pegawai dengan kompetensi tinggi dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu mampu menjalankan tugas sesuai standar pekerjaan, memiliki

pengetahuan yang luas, mampu menyelesaikan tugas dengan cepat, tepat dan benar, mampu menyusun laporan dengan akurat dan sistematis, memiliki kemampuan menguasai emosinya dengan baik. Kompetensi yang terdiri atas kemampuan teknis, keterampilan dalam menganalisa dan mengambil keputusan kemampuan berkomunikasi, kemampuan bekerja mandiri dan kelompok sampai pada aspek kepemimpinan dan menejerial, maka melalui suatu kompetensi tertentu seorang karyawan akan bekerja semakin baik dan berkualitas.

### **2.3.2. Hubungan Motivasi dengan Kinerja**

Setiap karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi baik instansi maupun perusahaan harus memiliki kinerja yang baik atau memberikan hasil pekerjaan dengan maksimal sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi tersebut, guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik sangat erat hubungannya dengan motivasi kerja pada karyawan. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Setiap individu pada dasarnya memiliki motivasi yang berbeda-beda. Ada yang motivasinya tinggi dan ada rendah. Jika motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi, begitu sebaliknya jika motivasi kerjanya rendah maka kinerjanya pun akan rendah. Kinerja karyawan yang tinggi apabila didukung dengan motivasi yang tinggi. Motivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik akan muncul apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut memiliki nilai dan berarti bagi karyawan tersebut.

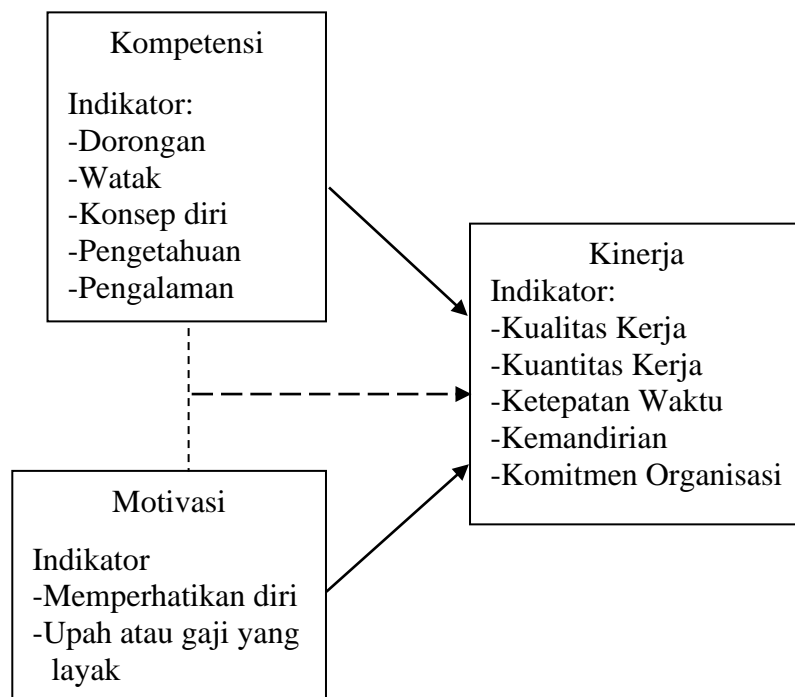
Hal ini sesuai dengan pendapat Mitchell (dalam Sinambela, 2012) kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Menurut Mangkunegara (2009) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Dengan adanya faktor tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang optimal sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Jika kinerja karyawan rendah akan berpengaruh pada perusahaan untuk mencapai tujuannya. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

## 2.4. Kerangka Pikir Penelitian

Agar penelitian ini terarah, maka dapat diperoleh gambaran rentang skema kerangka penelitian sebagai berikut :

**Gambar 2.1**

### **Kerangka Pemikiran Penelitian**



Keterangan:

—————> : Garis pengaruh secara parsial

- - - - -> : Garis pengaruh secara simultan

Variabel Bebas : Kompetensi dan Motivasi

Variabel Terikat : Kinerja

## **2.5. Hipotesis**

1. Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai BNN Kabupaten Hulu Sungai Selatan.
2. Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai BNN Kabupaten Hulu Sungai Selatan.
3. Kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai BNN Kabupaten Hulu Sungai Selatan.
4. Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai BNN Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

## **BAB 3**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif prediktif. Penelitian prediktif (*Predictive Research*) ditujukan untuk memprediksi atau memperkirakan apa yang akan terjadi atau berlangsung pada saat yang akan datang berdasarkan hasil analisis keadaan saat ini. Dapat dilakukan melalui studi kecenderungan dengan melihat perkembangan melalui jangka waktu tertentu, pada saat ini atau pada saat yang lalu dapat dilihat kecenderungannya pada masa yang akan datang.

#### **3.2. Definisi Operasional Dan Variabel**

1. Kompetensi adalah suatu keahlian, pengetahuan dan pengalaman dalam bidang keilmuan yang dilandasi oleh keterampilan dalam bekerja menjadi terarah sesuai dengan bidang pekerjaannya. 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 ( Wibowo, 2014: 271).
2. Motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk bersikap positif yang memacu semangat dalam melakukan suatu kegiatan. Sedangkan menurut Robbins dan Kurt (2015,p.171) motivasi kerja kesediaan mengerahkan usaha mencapai tujuan organisasi, dan syarat adalah kemampuan untuk bekerja keras memenuhi kebutuhan individu tertentu.

3. Kinerja adalah serangkaian usaha yang sudah dilakukan untuk mendapatkan hasil yang diharapkan. Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Untuk mengetahui pengukuran dari setiap variabel, dapat dijabarkan indikator setiap variabel, baik variabel bebas maupun variabel terikat, Berikut indikatornya:

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Teoritis	Sumber	Definisi Operasional	Indikator	Sub Indikator
1	Kinerja	Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.	Robbins (2003)	Kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakuka.	Kualitas	Ketepatan
					Kuantitas	Hasil
					Ketepatan waktu	Waktu mengakhiri pekerjaan
					Kemandirian	Tanggung jawab terhadap keputusan yang telah diambil
				Komitmen Organisasi	Membanggan organisasi kepada orang lain	
2	Kompetensi	Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan	(Wibowo, 2014)	Kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai target	Dorongan	Dorongan untuk meningkatkan prestasi





						standar kerja
						Pengetahuan mengenai prosedur kerja
						Pengetahuan mengenai kualitatif laporan keuangan
					Ketrampilan	Kemampuan untuk melaksanakan tugas secara fisik
						Kemampuan melaksanakan tugas secara mental
3	Motivasi	Motivasi atau <i>motivation</i> berarti pemberian motif, penimbulan motive atau hal yang menimbulkan dorongan	(Manullang, 2005)	Motivasi berarti dorongan dalam diri seseorang yang dapat memberikan kontribusi lebih pada suatu	Memperhatikan harga diri	Iklm kerja yang kondusif
						Kesamaan hak
						Kenaikan pangkat
					Upah atau gaji	Gaji yang memadahi

		atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.		tidak dilakukan a.	yang layak	Besarnya sesuai standar mutu hidup
--	--	---	--	--------------------	------------	------------------------------------

Sumber: Robbins. (2003), Wibowo. (2014), Manullang. (2005)

### 3.3. Populasi dan Sampling

#### 3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono 2005:90). Populasi ini yang dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Kantor BNN Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang berjumlah 24 orang pegawai.

#### 3.3.2. Sampel

Menurut Santoso (2005: 6), sampel bisa didefinisikan sebagai sekumpulan data yang diambil atau diseleksi dari suatu populasi. Dalam Sugiyono (2009: 81) dijelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan

waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 24 orang.

### **3.4. Sumber Data**

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan dokumentasi dan kuesioner secara personal. Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan langsung pada responden dan peneliti dapat memberikan penjelasan mengenai tujuan survey dan pertanyaan yang kurang dipahami oleh responden.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini sebagai berikut:

#### **3.4.1. Dokumentasi**

Dokumentasi yaitu suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari dan mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian yang bersumber dari Kantor BNN Kabupaten Hulu Sungai Selatan

#### **3.4.2. Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2009:142), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

Menurut Arikunto (2006:151), kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi diri

responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Jadi, dalam menggunakan metode angket atau kuesioner instrumen yang dipakai adalah angket atau kuesioner.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner atau angket yang disebarakan kepada responden. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian. Bagian pertama meliputi deskripsi responden yang diminta untuk mengisi kuesioner. Sedangkan bagian kedua berisi item-item pertanyaan di masing-masing variabel yang digunakan.

Dalam penelitian ini penulis melakukan pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan yang disusun dengan skala likert yang mempunyai kriteria jawaban sebagai berikut:

Jawaban Sangat Setuju (SS)	= Skor 5
Jawaban Setuju (S)	= Skor 4
Jawaban Kurang Setuju (KS)	= Skor 3
Jawaban Tidak Setuju (TS)	= Skor 2
Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)	= Skor 1

### **3.4.3. Observasi**

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui sesuatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran. Menurut pendapat Sugiyono (2018:166), observasi adalah teknik pengumpulan data

untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden

### **3.5. Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang akan digunakan di penelitian ini adalah dengan menggunakan model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling*). SEM menawarkan kemampuan untuk analisis jalur (path analytic) (Ghozali, 2015). Analisis jalur yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Squares (PLS), menggunakan software Smart PLS 3.0.

#### **3.5.1. Analisis Partial Least Square (PLS)**

Analisis Partial Least Square (PLS) bertujuan untuk mendapatkan hubungan Variabel Laten serta bertujuan memprediksi indikator-indikator struktural konstruk. Chin (1998) dalam Ghozali (2014) menyatakan bahwa karena PLS tidak mengasumsikan adanya distribusi tertentu untuk estimasi parameter, maka teknik parametrik untuk menguji signifikansi parameter tidak diperlukan. Model evaluasi PLS berdasarkan pada pengukuran prediksi yang mempunyai sifat non parametrik. Dalam model evaluasi PLS terdapat tahap-tahap sebagai berikut:

##### **a. Model Pengukuran atau Outer Model**

Ada tiga kriteria untuk pengukuran outer model yaitu: *Convergent Validity*, *Discriminat Validity* dan *Composite Validity* dari model pengukuran dengan indikator refleksi dinilai berdasarkan korelasi antara skor item, yang dihitung dengan PLS.

ukuran refleksi individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Menurut Chin, untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai (Chin, 1998 dalam Ghozali, 2014). Validitas konvergen juga dapat diketahui melalui *Average Variance Extracted* (AVE). Suatu instrument dikatakan memenuhi pengujian validitas konvergen. apabila memiliki *Average Variance Extracted* (AVE) lebih dari 0,500. Perhitungan yang dapat digunakan untuk menguji reliabilitas dari indikator-indikator pembentuk variabel adalah Cronbach Alpha dan *Composite Reliability*.

Kriteria pengujian menyatakan bahwa apabila *Composite Reliability* bernilai lebih besar dari 0,700 dan Cronbach Alpha bernilai lebih besar dari 0,600 maka variabel tersebut dinyatakan reliabel *Discriminat Validity* dari model pengukuran dengan indikator refleksi dinilai berdasarkan Cross Loading pengukuran. Jika korelasi konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan konstruk laten memprediksi ukuran pada blok lebih baik dari pada ukuran pada blok lainnya (Ghozali, 2014).

b. Model Struktural atau Inner Model

Pengujian inner model atau model struktural dengan PLS dimulai dengan melihat Nilai R-Square untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan Nilai R-Square dapat digunakan untuk

menilai pengaruh Variabel Laten Independen tertentu terhadap Variabel Laten Dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif.

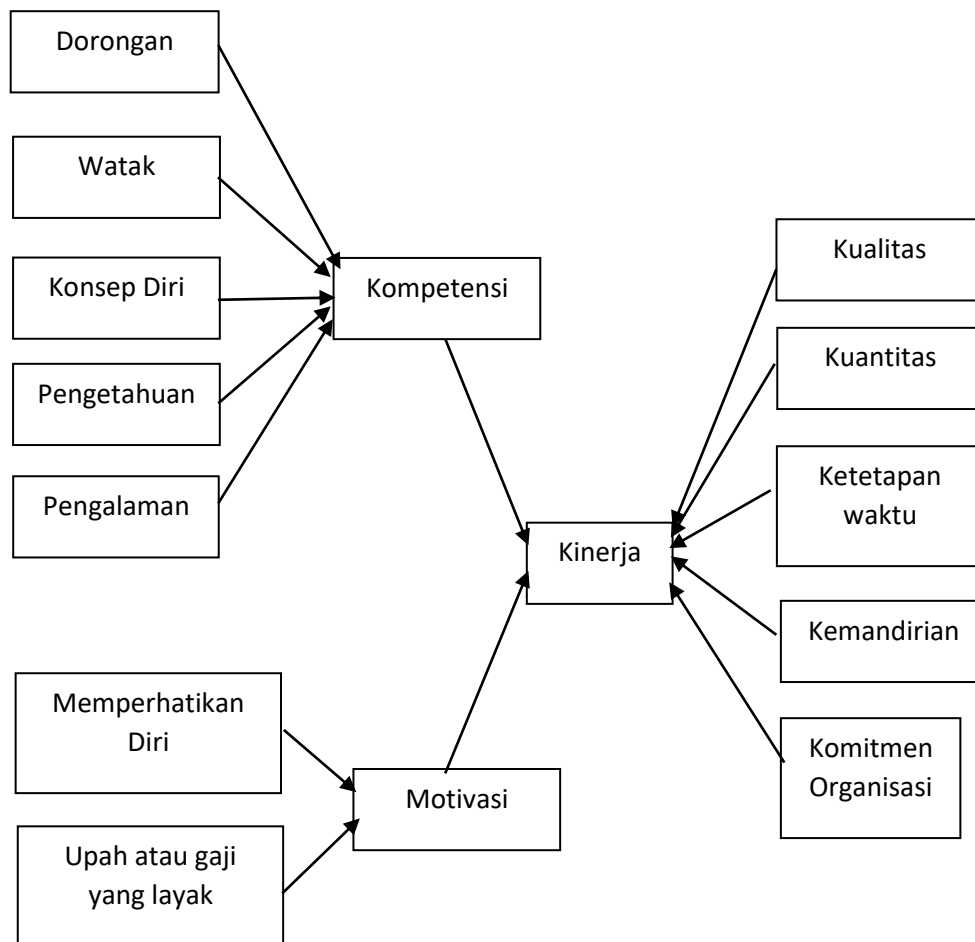
### **3.5.2. Pengujian Hipotesis**

Pengujian seluruh hipotesis maka digunakan metode Partial Least Square (PLS). Partial Least Square (PLS) merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi (Ghozali, 2014). Metode PLS membuat model yang diuji dapat mempergunakan asumsi: data tidak harus berdistribusi normal, skala pengukuran dapat berupa nominal, ordinal, interval maupun rasio, jumlah sampel tidak harus besar, indikator tidak harus dalam bentuk refleksi (dapat berupa indikator refleksi dan formatif) dan model tidak harus berdasarkan pada teori (Ghozali, 2014). Uji T, yaitu untuk menguji signifikan konstantan dan variabel independen yang terdapat dalam persamaan tersebut secara individual dan apakah berpengaruh terhadap nilai variabel dependen (Ghozali, 2014). Pengujian ini dilakukan dengan melihat output dengan bantuan program aplikasi PLS. Jika Nilai T hitung  $< T_{table}$ , maka Hipotesis nol ditolak, (Koefisien regresi signifikan) dan Hipotesis alternative yang dinyatakan dalam penelitian ini diterima pada tingkat signifikan 5% (lima persen). Pengukuran persentase pengaruh semua variabel independen terhadap nilai variabel dependen, ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi R-Square ( $R^2$ ) antara 1 dan nol,

dimana Nilai R-Square ( $R^2$ ) yang mendekati satu memberikan persentase pengaruh yang besar (Ghozali, 2014). Model persamaan structural dalam penelitian ini akan diselesaikan dengan program PLS yang nantinya hubungan antara konstruk digambarkan dalam model structural sebagai berikut:

**Gambar 3.1**

**Hubungan Antar Konstruk:**





## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA**

#### **4.1. Diskripsi Data**

##### **4.1.1. Gambaran Umum**

###### **a. Sejarah Singkat Berdirinya Bnn Kabupaten Hulu Sungai Selatan**

Badan Narkotika Nasional Kabupaten (BNNK) Hulu Sungai Selatan didirikan dan diresmikan pada tanggal 30 September 2016, menggantikan Badan Narkotika Kabupaten yang dulu terbentuk di bawah naungan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol). Badan Narkotika Nasional Kabupaten Hulu Sungai Selatan berlokasi di Jalan Jendral Sudirman No. 29, Tibung Raya, Kandangan, Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Kalimantan Selatan. Lokasi ini dipilih karena ditunjuk oleh pemerintah daerah dan masih menggunakan gedung pinjam pakai. BNNK Hulu Sungai Selatan sekarang ini memiliki 24 orang karyawan, 11 ASN, 1 Anggota Polri, dan 12 Orang Tenaga Kerja Kontrak (TKK).

###### **Visi dan Misi**

###### **Visi**

Mewujudkan masyarakat Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang sehat, bebas dari penyalahgunaan dan pengedaran gelap narkoba.

**Misi**

Menyatukan dan menggerakkan segenap potensi masyarakat dalam upaya pencegahan, rehabilitasi, dan pemberantasan penyalahgunaan narkoba.

**b. Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi BNN**

## 1. Kedudukan

Badan Narkotika Nasional Kabupaten/Kota yang selanjutnya dalam Peraturan Kepala badan Narkotika Nasional ini disebut BNNK/Kota adalah instansi vertikal Badan Narkotika Nasional yang melaksanakan tugas, fungsi dan wewenang Badan Narkotika Nasional dalam wilayah Kabupaten/Kota. BNNK/Kota berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BNNP dan BNNK/Kota Dipimpin oleh seorang Kepala.

## 2. Tugas :

BNNK/Kota mempunyai tugas melaksanakan tugas, fungsi dan wewenang BNN dalam wilayah Kabupaten/Kota.

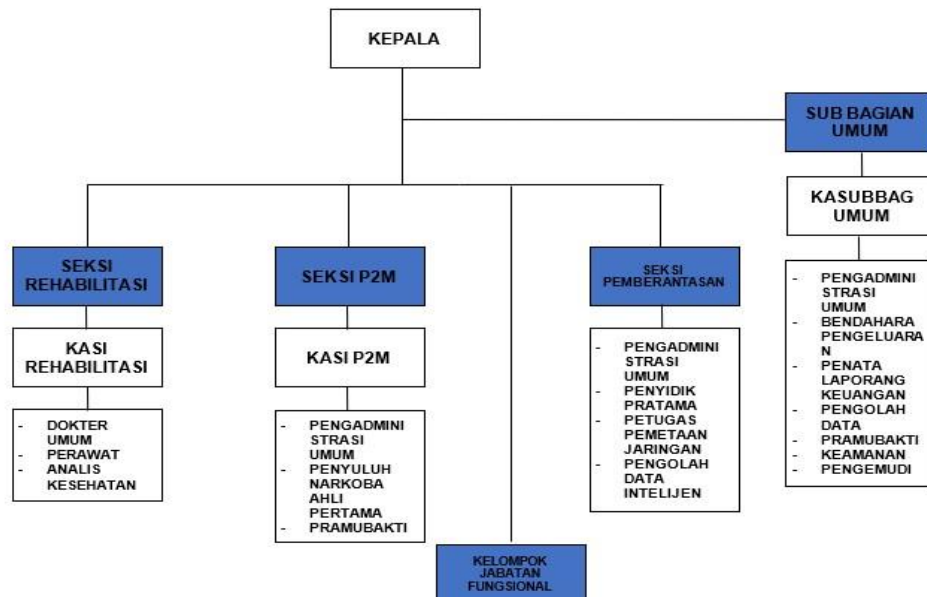
## 3. Fungsi :

Dalam melaksanakan tugasnya, BNNK/Kota menyelenggarakan fungsi:

- a) Pelaksanaan koordinasi penyusunan rencana strategis dan rencana kerja tahunan dibidang P4GN dalam wilayah Kabupaten/Kota.

- b) Pelaksanaan kebijakan teknis dibidang pencegahan, pemberdayaan masyarakat, rehabilitasi dan pemberantasan dalam wilayah Kabupaten/Kota.
- c) Pelayanan layanan hukum dan kerjasama dalam wilayah Kabupaten/Kota.
- d) Pelaksanaan layanan hukum dan kerjasama dalam wilayah Kabupaten/Kota.
- e) Pelaksanaan koordinasi dan kerjasama P4GN dengan instansi pemerintah terkait dan komponen masyarakat dalam wilayah Kabupaten/Kota.
- f) Pelayanan administrasi BNNK/Kota dan
- g) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan BNNK/Kota.

### c. Struktur Organisasi



Gambar 4.1

Struktur Organisasi BNN Kabupaten Hulu Sungai Selatan

Tujuan Organisasi BNN sebagaimana disebutkan dalam Renstra BNN 2022—2024 terdiri dari 2 tujuan, yakni :

1. Melindungi dan Menyelamatkan Masyarakat dari Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba. Sasaran strategis dari tujuan tersebut adalah meningkatnya penanganan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba.
2. Mewujudkan Transformasi Layanan Publik yang Berkualitas. Sasaran strategis dari tujuan tersebut adalah terwujudnya manajemen organisasi yang profesional, produktif, dan proporsional serta berkinerja tinggi.

Badan Narkotika Nasional Kabupaten Hulu Sungai Selatan mempunyai tugas melaksanakan tugas, fungsi dan wewenang BNN dalam wilayah Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Tugas Badan Narkotika Nasional sebagaimana diatur dalam Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 16 Tahun 2014, meliputi :

- a. Menyusun dan melaksanakan kebijakan nasional mengenai pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika;
- b. Mencegah dan memberantas penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika;
- c. Berkoordinasi dengan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika;

- d. Meningkatkan kemampuan lembaga rehabilitasi medis dan rehabilitasi sosial pecandu Narkotika, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun masyarakat;
- e. Memberdayakan masyarakat dalam pencegahan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika;
- f. Memantau, mengarahkan, dan meningkatkan kegiatan masyarakat dalam pencegahan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika;
  - 1. Melakukan kerjasama bilateral dan multilateral, baik regional maupun internasional, guna mencegah dan memberantas peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika;
  - 2. Mengembangkan laboratorium Narkotika dan Prekursor Narkotika;
  - 3. Melaksanakan administrasi penyelidikan dan penyidikan terhadap perkara penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika; dan Membuat laporan tahunan mengenai pelaksanaan tugas dan wewenang.

Dalam melaksanakan tugasnya, BNNK Hulu Sungai Selatan menyelenggarakan fungsi :

- 1) Pelaksanaan koordinasi penyusunan rencana strategis dan rencana kerja tahunan di bidang pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika, prekursor dan bahan adiktif

lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol yang selanjutnya disebut P4GN dalam wilayah Kabupaten;

- 2) Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pencegahan, pemberdayaan masyarakat, rehabilitasi dan pemberantasan dalam wilayah Kabupaten;
- 3) Pelaksanaan pembinaan teknis dan supervisi P4GN kepada Institusi/Lembaga;
- 4) Pelaksanaan layanan hukum dan kerja sama dalam wilayah Kabupaten;
- 5) Pelaksanaan koordinasi dan kerja sama P4GN dengan instansi pemerintah terkait dan komponen masyarakat dalam wilayah Kabupaten;
- 6) Pelayanan administrasi BNNK; dan
- 7) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan BNNK.

#### 4.1.2. Gambaran Umum Responden

Jumlah populasi 24 orang sampel dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jenis Kelamin

Tabel 4.1.

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi	persentase
1	Laki-laki	17	70,8
2	Perempuan	7	29,2
Total		24	100,0

Sumber: Data diolah 2023

Dari tabel 4.1 tersebut dijelaskan bahwa dari 24 responden, yang laki-laki sebanyak 17 orang dan yang perempuan sebanyak 7 orang.

b. Usia

Tabel 4.2  
Data Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	< 30 Tahun	9	37,5
2	> 30 tahun	15	62,5
Total		24	100,0

Sumber: Data yang diolah 2023

Dari tabel 4.2. dijelaskan bahwa dari 24 responden, maka responden yang berusia < 30 tahun sebanyak 9 orang, yang berusia > 30 tahun sebanyak 15 orang.

c. Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3  
Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Fekuensi	Persentase
1	SMA/K	6	25
2	D3/S1	16	66,6
3	S2	2	8,3
Total		24	100,0

Sumber: Data diolah 2022

## d. Pangkat/Golongan dan Jabatan

Tabel 4.4

## Daftar Pangkat/Golongan

No	Pangkat/Golongan	Jumlah	Persentase
1	Gol II	4	16,6
2	Gol III	6	25
3	Gol IV	2	8,3
4	Honorer	12	50
Total		24	100,0

Sumber: Data diolah 2022

Menurut sumber dari bagian kepegawaian Badan Narkotika Nasional Kabupaten Hulu Sungai Selatan, selama ini untuk diklat maupun pelatihan belum ada dilaksanakan untuk pegawai.

#### 4.2. Pengujian Hipotesis Penelitian

Terdapat beberapa tahapan analisis yang dilakukan dalam teknik pengolahan data menggunakan metode SEM dengan *Partial Least Square (PLS)*. Dalam analisis berbasis *Structural Equation Modeling (SEM)* digunakan diagram atau model dalam bentuk CFA, dimana diagram atau model CFA dibuat berdasarkan kerangka penelitian, dan hipotesis penelitian. Di dalam SEM dikenal dengan istilah *first order* dan *second order*. Dalam penelitian ini digunakan analisis model *first order* atau satu tingkat, dimana variabel penelitian diukur langsung dengan indikator-indikator yang membentuknya (satu tingkat). Adapun tahapan pertama dalam analisis menggunakan SmartPLS adalah mengetahui validitas konstruk, yakni ingin mengetahui kevaliditasan instrumen yang dipakai untuk penelitian. Tahap kedua berikutnya adalah analisis reliabilitas



instrument penelitian. Berikut ini adalah tahapan daripada analisis awal menggunakan *Smart-PLS*:

#### **4.2.1. Mengukur Nilai *Outer Model***

##### **4.2.1.1. Uji Validitas Konstruk**

Uji validitas konstruk ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana item-item pertanyaan kuesioner yang disusun, yang kemudian dianalisis dapat mewakili variabel yang sedang diukur. Pengujian validitas dalam Smart PLS menggunakan koefisien *loading factor* (LF), dimana seluruh item pertanyaan atau instrumen harus memenuhi nilai yang disarankan, sehingga indikator yang dipakai untuk mengukur variabel dalam penelitian dapat dikatakan valid.

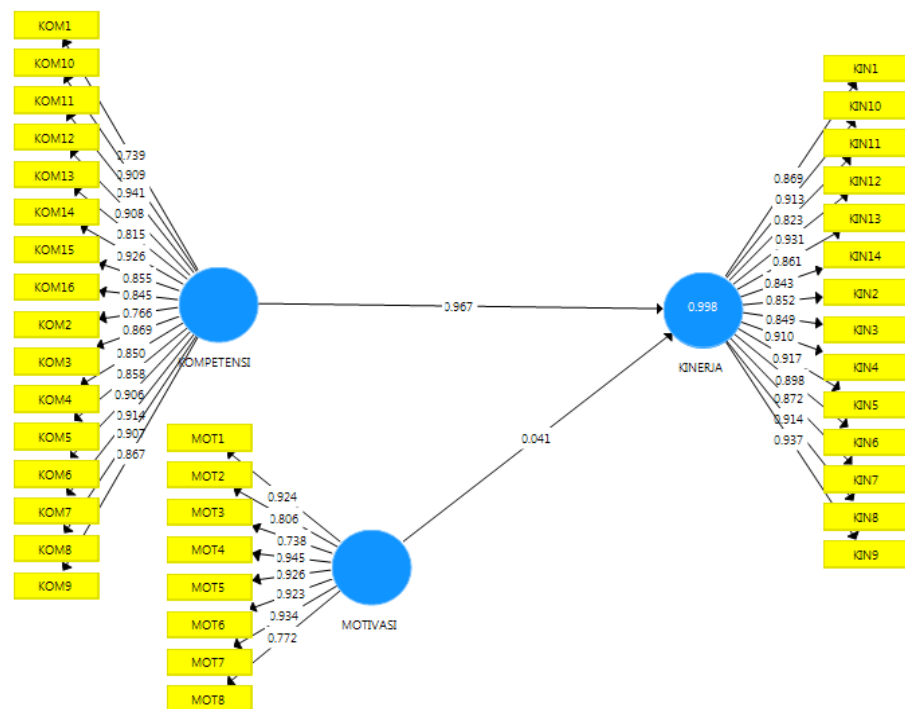
Nilai *loading factor* (LF) dari hasil olah smart-PLS bisa dilihat pada tabel 4.4 *Outer Model* di bawah. Kriteria penilaian uji validitas dalam SmartPLS dilakukan dengan melihat nilai *Convergent Validity*, hal ini diukur berdasarkan nilai korelasi dengan variabel yang diukur dengan nilai *loading factor* di atas  $> 0,70$  sangat direkomendasikan, namun nilai di atas  $> 0,50$  sampai dengan  $0,60$  masih bisa ditolerir, sepanjang model masih dalam pengembangan (Ghozali, 2006).

Berikut ini adalah diagram dari hasil pengujian validitas instrumen variabel penelitian (*Empowering Leadership*, *Self Efficacy*, *Work Meaningfulness* dan *Employees Work Engagement*) pada

SmartPLS. Dalam penelitian ini untuk mendapatkan model CFA yang baik atau fit dilakukan sampai dengan tiga tahapan atau iterasi, berikut adalah iterasi atau tahapan pertama, dimana berdasarkan gambar tersebut dapat diketahui masih ada nilai *loading factor* (LF) yang berada di bawah  $< 0,5$ .

**Gambar 4.2**

**Hasil Olah Data dengan PLS\_Algorithm**



**Keterangan:**

X1 : Kompetensi

X2 : Motivasi

Z : Kinerja

Berdasarkan gambar 4.1 diagram CFA struktural PLS-Algorithm tahap pertama di atas, dapat dikeluarkan pula nilai loading factor setiap indikator penelitian dalam *output outerloading* pada SmartPLS, sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Tabel Loading Factor (Outerloadings)**

	KINERJA	KOMPETENSI	MOTIVASI
	1	2	3
KIN1	0,869		
KIN10	0,913		
KIN11	0,823		
KIN12	0,931		
KIN13	0,861		
KIN14	0,843		
KIN2	0,852		
KIN3	0,849		
KIN4	0,910		
KIN5	0,917		
KIN6	0,898		
KIN7	0,872		
KIN8	0,914		
KIN9	0,937		
KOM1		0,739	
KOM10		0,909	
KOM11		0,941	
KOM12		0,908	
KOM13		0,815	

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>KOM14</b>		<b>0,926</b>	
<b>KOM15</b>		<b>0,855</b>	
<b>KOM16</b>		<b>0,845</b>	
<b>KOM2</b>		<b>0,766</b>	
<b>KOM3</b>		<b>0,869</b>	
<b>KOM4</b>		<b>0,850</b>	
<b>KOM5</b>		<b>0,858</b>	
<b>KOM6</b>		<b>0,906</b>	
<b>KOM7</b>		<b>0,914</b>	
<b>KOM8</b>		<b>0,907</b>	
<b>KOM9</b>		<b>0,867</b>	
<b>MOT1</b>			<b>0,924</b>
<b>MOT2</b>			<b>0,806</b>
<b>MOT3</b>			<b>0,738</b>
<b>MOT4</b>			<b>0,945</b>
<b>MOT5</b>			<b>0,926</b>
<b>MOT6</b>			<b>0,923</b>
<b>MOT7</b>			<b>0,934</b>
<b>MOT8</b>			<b>0,772</b>

Sumber: Hasil Olah Data Smart PLS, 2023

Keterangan:

Kin : Kinerja

Mot : Motivasi

Kom : Kompetensi

Pengujian validitas untuk indikator reflektif menggunakan korelasi antara skor item dengan skor variabelnya. Pengukuran dengan indikator reflektif menunjukkan adanya perubahan pada suatu indikator dalam suatu variabel jika indikator lain pada variabel yang sama berubah atau dikeluarkan dari model (di-drop).

Berdasarkan gambar 4.1 dan tabel 4.5 Tabel *Loading Factor (Outerloadings)* nilai *loading factor* (LF) memberikan nilai di atas nilai yang disarankan yaitu  $> 0,5$ , sehingga indikator variabel dinyatakan valid atau telah memenuhi *convergent validity*.

#### **4.2.1.2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas data adalah untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian mempunyai keandalan yang baik. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas dari skor (skala pengukuran) dari sebuah instrumen dalam mengukur konsep dari sebuah instrumen pengukuran. Uji reliabilitas data dilakukan dengan melihat nilai *Composite Reliability* (CR) atau nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang dihasilkan dari perhitungan program komputer Smart-PLS dari variabel penelitian: penelitian (*Empowering Leadership, Self Efficacy, Work Meaningfulness* dan *Employees Work Engagement*) . Nilai *Composite Reliability* (CR) dikatakan reliabel atau handal apabila mempunyai nilai lebih besar dari  $> 0,8$ , dan dapat dikatakan cukup reliabel jika memiliki reliabilitas  $> 0,6$  sedangkan untuk nilai *Average Variance Extracted*

(AVE) dapat dikatakan baik jika mempunyai nilai lebih besar dari > 0.50. (Ghozali,2011) Hasil pengujian reliabilitas untuk semua variabel yang diteliti disajikan dalam tabel output sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Uji Reliabilitas Model Fit (Output PLS)**

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>rho_A</b>	<b>Composite Reliability</b>	<b>Average Variance Extracted (AVE)</b>
<b>KINERJA</b>	<b>0,979</b>	<b>0,979</b>	<b>0,981</b>	<b>0,784</b>
<b>KOMPETENSI</b>	<b>0,978</b>	<b>0,980</b>	<b>0,980</b>	<b>0,755</b>
<b>MOTIVASI</b>	<b>0,955</b>	<b>0,961</b>	<b>0,963</b>	<b>0,765</b>

Sumber: Data primer diolah peneliti dengan SmartPLS, 2023

Dari hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian sudah menunjukkan sebagai pengukur yang fit, dan dapat dikatakan semua variabel yang diteliti dari semua item pertanyaan yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Validitas dari masing masing konstruk diuji dengan *Composite Reliability* yang masing masing konstruk sangat baik karena bernilai di atas 0,80, disamping itu juga dapat dilihat dari nilai *cronbach alpha* bernilai di atas 0,70. Dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE), mempunyai nilai lebih besar dari 0,50 (Ghozali, 2015).

#### 4.2.2. Mengukur Nilai *Inner Model* dan *Structural Model*

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan nilai *R-square* dari model penelitian. Pada tahap awal, model penelitian atau model *structural* dievaluasi menggunakan nilai *R-square* untuk variabel dependen. Dan berikut ini adalah nilai R Square berdasarkan *output* dari SmartPLS.

**Tabel 4.7**  
**R Square Model Fit**

	R Square	R Square Adjusted
<b>KINERJA</b>	0,998	0,998

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2023

Berdasarkan Tabel 4.6 *R-Square* di atas dapat diketahui bahwa nilai R-square variabel Kinerja (Y) sebesar 0.998 artinya variabilitas Kinerja (Y) yang dapat dijelaskan oleh konstruk/variabel Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) sebesar 0,998 atau 99,8%. Sedangkan sisanya 0,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

#### 4.3. Analisis Data

Adapun analisis data dalam penelitian ini didasarkan pada nilai yang terdapat pada *analisis structural model*. Tingkat signifikansi *path coefficient* didapat dari nilai-t dan nilai *standardized path coefficient*. Batas nilai pengujian hipotesis yaitu Nilai-t muatan faktornya (*factor loadings*) lebih besar dari nilai kritis ( $\geq 1.717$ ), dengan nilai p value sebesar (0,10), berdasarkan pengujian dua

arah (*two-tailed*). Adapun untuk mendapatkan nilai t tabel dapat dilakukan dengan rumus:

$$df = (n - k)$$

dimana:

df = degree of freedom

n = sampel penelitian

k = jumlah variabel penelitian

$$df = (24 - 3)$$

$$= 22$$

Sehingga diketahui nilai df adalah = 22. Dengan taraf signifikansi 0,05 (*one-tailed*) atau 0,10 (*two-tailed*), dan didapatkan nilai t tabel sebesar 1,717. Adapun untuk tabel t statistik dapat dilihat pada lampiran.

**Tabel 4.8**

**Hasil Evaluasi Terhadap Koefisien Model Struktural Model Fit (*Standardized*)**

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P Values</b>
<b>KOMPETENS I -&gt; KINERJA</b>	0,967	0,968	0,015	62,796	<b>0,000</b>
<b>MOTIVASI -&gt; KINERJA</b>	0,041	0,040	0,018	2,232	<b>0,026</b>

Sumber: Data primer diolah peneliti dengan SmartPLS, 2023



Berdasarkan tabel 4.7. di atas selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis penelitian yang telah diajukan pada bab sebelumnya. Pengujian dilakukan terhadap hipotesis penelitian. Pengujian terhadap seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja BNN Kabupaten Hulu Sungai Selatan terbukti kebenarannya. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya nilai t-hitung sebesar 62,796. Dengan membandingkan t-hitung  $62,796 > t\text{-tabel df (22) } 1,717$ , dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dinyatakan adanya pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai.
2. Hipotesis kedua, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai terbukti kebenarannya. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya nilai t-hitung sebesar 2,232. Dengan membandingkan t-hitung  $2,232 > t\text{-tabel df (22) } 1,717$ , dengan taraf signifikan  $0,026 < 0,05$ , maka dapat dinyatakan adanya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai.
3. Hipotesis ketiga, menyatakan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dengan perbandingan t-hitung hitung  $62,796 > t\text{-tabel df (22) } 1,717$ , dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ , dan t-hitung  $2,232 > t\text{-tabel df (22) } 1,717$ , dengan taraf signifikan  $0,026 < 0,05$ , maka

dapat dinyatakan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya.

4. Hipotesis keempat, yang menyatakan variabel paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi sesuai dengan hasil pengujian bahwa nilai dari tabel t-hitung ini ditunjukkan dengan besarnya nilai t-hitung sebesar 62,796. Dengan membandingkan t-hitung  $62,796 > t\text{-tabel df (22) } 1,717$ , dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ , artinya kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

## **BAB 5**

### **PEMBAHASAN**

#### **5.1. Pembahasan Hasil Analisis**

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis di atas, dapat diimplementasikan hal-hal sebagai berikut:

##### **5.1.1. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai**

Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BNN Kabupaten Hulu Sungai Selatan terbukti kebenarannya. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya nilai t-hitung sebesar 62,796. Dengan membandingkan t-hitung  $62,796 > t\text{-tabel df (22) } 1,717$ , dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dinyatakan adanya pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai BNN Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Hal ini sejalan dengan penelitian Lilis Suryani (2017) yang dalam penelitiannya menghasilkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Republik Indonesia. Hal tersebut juga diperkuat penelitian Kartika Juanita (2021) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai asuransi.

Dari hasil penelitian, variabel kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang memungkinkannya untuk berprestasi unggul dalam diri pekerjaannya dan seseorang dapat dikatakan kompeten apabila orang tersebut memiliki keterampilan dalam melakukan pekerjaan

dan sangat jarang atau tidak pernah melakukan kesalahan (Ridwan, 2020). Kompetensi menunjukkan ciri-ciri pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan individu untuk memungkinkan mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan untuk meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka (Kurniawan et al., 2018). Namun dalam Ratnasari (2016) dan Aima et al. (2017) yang dilakukan dibidang industri elektronik dan bank menyebutkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan dengan kinerja karyawan. Hal itu terjadi karena materi pelatihan dan kompetensi seperti perilaku karyawan, sikap, keahlian dan aspek pengetahuan belum optimal. Hal itu sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan yang menyatakan bahwa kompetensi karyawan sangat dibutuhkan karena perusahaan tersebut memiliki banyak produk asuransi sehingga membutuhkan kompetensi lebih dalam menangani hal tersebut. Sehingga, semakin besar kompetensi seorang karyawan miliki, maka kinerja seseorang yang dilakukan akan semakin baik.

#### **5.1.2. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai**

Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai BNN Kabupaten Hulu Sungai Selatan terbukti kebenarannya. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya nilai t-hitung sebesar 2,232. Dengan membandingkan t-hitung  $2,232 > t\text{-tabel df (22) } 1,717$ , dengan taraf signifikan  $0,026 < 0,05$ , maka dapat dinyatakan adanya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja BNN Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Hal ini sejalan dengan penelitian Lilis

Suryani (2017) yang dalam penelitiannya menghasilkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Republik Indonesia. Hal tersebut juga diperkuat penelitian Kartika Juanita (2021) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai asuransi. Sesuai dengan hasil uji yang telah dilaksanakan variabel motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang mana hal tersebut bertentangan dengan teori yang ada, apalagi teori motivasi secara umum menyatakan bahwa apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka akan memiliki kinerja yang lebih baik dari pada yang lain. Motivasi sebagai proses yang merangsang seseorang bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan (Subari & Raidy, 2015). Motivasi diartikan sebagai semua kekuatan pendorong internal dan eksternal yang membuat individu melakukan suatu aktivitas, yang menentukan batasan dan bentuk aktivitas yang berorientasi pada pencapaian tujuan tertentu (Robescu & Iancu, 2016). Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yaitu dari Budiman et al. (2019), Mariana et al. (2018), dan Sumenege (2016) yang dilakukan pada perusahaan dagang, kantor dinas dan perusahaan PLN yang menyebutkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Namun Adha et al. (2019) dan Irawan et al. (2020) menyebutkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara yang mana hasil wawancara tersebut yaitu menyatakan

bahwa karyawan menyadari akan adanya kewajiban yang harus dikerjakan sehingga karyawan mengerjakan kewajibannya dengan kesadaran diri sendiri. Di sisi lain, para karyawan juga sudah merasa bahwa gaji dan tunjangan yang diterima dari Perusahaan tersebut sudah cukup sehingga kebutuhan sudah terpenuhi dan motivasi yang diberikan tidak memengaruhi dari kinerja karyawan.

### **5.1.3 Kompetensi Dan Motivasi Memiliki Pengaruh Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Pegawai.**

Kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh secara Bersama-sama terhadap kinerja pegawai.  $\text{Human performance} = \text{ability} + \text{Motivation}$ , dalam rumusan tersebut menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari kompetensi dan motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada suatu individu. Hal tersebut juga diperkuat penelitian Kartika Juanita (2021) yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai asuransi. Faktor motivasi dan kompetensi bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sekretariat Jendral Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia, dari tabel dapat dilihat bahwa R Square diperoleh sebesar 0,750 atau 75 %, hal ini dapat dijelaskan bahwa variabel motivasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sekretariat Jendral Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia dan sisanya 25 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti seperti Intensif pegawai dan lain sebagainya. Dan sesuai dengan

rumusan masalah maka besarnya pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja secara simultan yaitu sebesar 75 %. model regresi berganda yang diperoleh :  $Y = 0,587 + 0,477 X_1 + 0,546 X_2$  dari data-data tersebut didapat bahwa faktor kompetensi yang mempunyai kontribusi yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Sekretariat Jendral Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia, jika faktor motivasi konstan, maka kenaikan sebesar satu-satuan pada kompetensi menghasilkan kenaikan kinerja sebesar 0,546 satuan. Namun dalam Ratnasari (2016) dan Aima et al. (2017) yang dilakukan dibidang industri elektronik dan bank menyebutkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan dengan kinerja karyawan. Hal itu terjadi karena materi pelatihan dan kompetensi seperti perilaku karyawan, sikap, keahlian dan aspek pengetahuan belum optimal. Hal itu sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan yang menyatakan bahwa kompetensi karyawan sangat dibutuhkan karena perusahaan tersebut memiliki banyak produk asuransi sehingga membutuhkan kompetensi lebih dalam menangani hal tersebut. Sehingga, semakin besar kompetensi seorang karyawan miliki, maka kinerja seseorang yang dilakukan akan semakin baik.

#### **5.1.4. Variabel Yang Dominan Mempengaruhi Kinerja Pegawai.**

Hal ini ditunjukkan dengan besarnya nilai t-hitung sebesar 62,796. Dengan membandingkan t-hitung  $62,796 > t\text{-tabel df (22) } 1,717$ , dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dinyatakan adanya pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai BNN Kabupaten Hulu Sungai Selatan. Dari hasil

penelitian, variabel kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang memungkinkannya untuk berprestasi unggul dalam diri pekerjaannya dan seseorang dapat dikatakan kompeten apabila orang tersebut memiliki keterampilan dalam melakukan pekerjaan dan sangat jarang atau tidak pernah melakukan kesalahan (Ridwan, 2020). Kompetensi menunjukkan ciri-ciri pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan individu untuk memungkinkan mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan untuk meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka (Kurniawan et al., 2018). Namun dalam Ratnasari (2016) dan Aima et al. (2017) yang dilakukan dibidang industri elektronik dan bank menyebutkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan dengan kinerja karyawan. Hal itu terjadi karena materi pelatihan dan kompetensi seperti perilaku karyawan, sikap, keahlian dan aspek pengetahuan belum optimal.



## **BAB 6**

### **KESIMPULAN**

#### **6.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian, Analisa dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a) Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BNN Kabupaten Hulu Sungai Selatan terbukti kebenarannya.
- b) Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BNN Kabupaten Hulu Sungai Selatan terbukti kebenarannya.
- c) Kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai BNN Kabupaten Hulu Sungai selatan.
- d) Variable yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai BNN Kabupaten Hulu Sungai Selatan adalah kompetensi terbukti kebenarannya.

#### **6.2. Saran**

Berdasarkan temuan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan di atas, dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kompetensi, memiliki Pendidikan formal dan informal yang dapat menunjang standar pekerjaan adalah sub variabel yang tergolong paling rendah dibandingkan dengan sub variabel lainnya. Oleh karena itu, instansi pemerintah diharapkan lebih mengembangkan pengetahuan yang dapat menunjang standar pekerjaan guna menghindari terjadinya permasalahan yang muncul dikaerakan hal tersebut dari masing-masing individu. Pengembangan pengetahuan dapat

dimulai dengan menambah wawasan dan pelatihan dalam konsep penerapan ilmu dibidang pekerjaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu kompetensi, motivasi kerja serta kinerja karyawan diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan subjek penelitian yang lebih luas. Di samping, itu juga diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja kerja seperti penempatan kerja, promosi jabatan, tingkat pendidikan, dan kepemimpinan.
3. Masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang pada level organisasi, oleh karena itu masih diperlukan kajian lebih lanjut untuk melengkapi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Prabu, Anwar, dan Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ramadhan, Nur Ardi, dan Dedik Wiryawan. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kinerja Tenaga Pendidik melalui Tenaga Kependidikan di Universitas Kalimantan Utara (Kaltara)*, Kaimantan Utara: UKU.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bahri. 2018. *Metode Penelitian Bisnis–Lengkap Dengan Teknik. Pengolahan Data SPSS*. Yogyakarta: ANDI OFFSET
- Guritno, Bambang, dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*.JRBI. Vol 1. No 1.
- Buchari, Zainun. 2007. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksasra.
- Fachrureza1, Dewanta, dan M. Liga Suryadana. 2019. *The Influence of Competence and Motivation on Employees Performance*. Bandung: STP Bandung.
- Edison, Anwari, dan Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta: Kencana.
- Farida. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpopress.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Kedua. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program SPPS*. Edisi Ketiga. Semarang : Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. 2009. *Organisasi dan Motivasi Dasar peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutapea dan Thoha. 2008. *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Penerbit : Gramedia Pustaka Utama.
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

- Kartono, Kartini.2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Pemimpin Abnormal Itu?*. Jakarta : Raja Grafindo Persadadiani,
- Kreitner dan Kinicki. 2005. *Perilaku Organisasi*, alih bahasa Nunuk Ardiani, Jakarta : Salemba Empat
- Mangkunegara. 2007. *Perilaku dan Kepuasan kerja*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara. 2009. *Perilaku dan Kepuasan kerja*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara. 2011. *Perilaku dan Kepuasan kerja*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Manullang. 2005. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pasaribu. 2005. Otonomi Daerah dengan Kebijakan Publik yang responsive dan akuntabel, vol 3 No 2, *jurnal Kewarganegaraan*
- Rachmawati. 2016. Metodologi Penelitian Kualitatif Dalam Riset Keperawatan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja grafindo Persada.
- Rivai dan Basri. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins and Judge. 2004. *Manajemen, Edisi Ketujuh, Edisi Indonesia, Jilid Kesatu*. Jakarta: PT. Indeks Group Gramedia.
- Robbins, Kurt. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia*, Jakarta :Prenhalindo
- Suharsaputra. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama. Sukmalana,
- Santoso. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* . Jakarta: Gramedia
- Samsudin. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Sapyudin,Iyus. 2014. *kompetensi dan kinerja pegawai tenaga kependidikan fakultas pendidikan matematika dan ilmu pengetahuanalam*. Jakarta: Universitas Pendidikan Indonesia
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: BumiAksara.
- Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita
- Simamora. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN
- Sriwidodo. 2010. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Dinas Pendidikan*. Jurnal Manajemen SDM
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ketiga. Bandung : Alfabeta

- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Suharsimi, Arikunto. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana
- Tinneke E.M. Sumual. 2015. *Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Budaya Organisasi di Universitas Negeri Manado*. Manado: Universitas Negeri Manado
- Wibowo. 2014. *Perilaku organisasi*. Jakarta : Indeks
- Wijayanto, Benecditus. 2021. *The Influence of Work Competency and Motivation on Employee Performance*. . Bangka: Universitas Bangka Belitung
- Wirawan. 2008. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Salemba Empat
- Wursanto. 2005. *Dasar-Dasar Manajemen Personalia*, Bandung : Remadja Rosda Kary

