

## Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Barat

David Ahmad Yani<sup>1</sup>, Evi Meidasari<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro

<sup>2</sup> Program Manajemen, Univeristas Indonesia

e-mail: [davidahmadyani@metrouniv.ac.id](mailto:davidahmadyani@metrouniv.ac.id), [evi@umitra.ac.id](mailto:evi@umitra.ac.id)

### Abstract

*Competence is the ability of an employee to carry out tasks. Work motivation is an encouragement that comes from the employee. Performance is the result of work both in quality and quantity. This study aims to determine the effect of work competence and motivation on employee performance at Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Barat. The research conducted was quantitative descriptive research. This study used 56 research respondents. There are three variables in this study, namely: 2 (two) independent variables (X1 and X2) and 1 (one) dependent variable where competence (X1) and work motivation (X2) are independent variables and employee performance (Y) as the dependent variable. From the results of data processing, the following hypothesized answers have been found; there is the influence of competence (X1) on employee performance (Y), with a level of influence of 65.7% There is an influence of work motivation (X2) on employee performance (Y) with a level of influence of 70.8%. There is an influence of competence (X1) and work motivation (X2) together on employee performance (Y), with a level of influence of 77.2%.*

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

### Abstrak

Kompetensi adalah kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas. Motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari diri pegawai. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Barat. Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 56 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) dan 1 (satu) variabel terikat dimana kompetensi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh kompetensi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 65,7% Terdapat pengaruh motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 70,8%. Terdapat pengaruh kompetensi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 77,2%.

**Kata Kunci :** Kompetensi, motivasi kerja, kinerja pegawai

### 1. PENDAHULUAN

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN). Karena itu, dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Aparatur Sipil Negara yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdinegara dan abdi masyarakat.

Aparatur Sipil Negara (ASN) berkedudukan sebagai unsur Aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam

penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

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

Organisasi harus menggerakkan pegawai sesuai dengan yang dikehendaki, selain itu hendaknya dipahami motivasi manusia di dalam organisasi tersebut karena motivasi inilah yang menyebabkan, menyalurkan, dan menentukan perilaku pegawai supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Tujuan dari tindakan menggerakkan pegawai (motivasi) adalah tercapainya kinerja (*performance*) pegawai di suatu organisasi yang optimal. Pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi berawal dari semakin diperlukannya fungsi sumber daya manusia untuk pelaksanaan dan pengembangan organisasi.

Fungsi sumber daya manusia tersebut berawal dari fungsi administrasi sampai fungsi manajemen dan fungsi strategis. Sejalan dengan meningkatnya tuntutan organisasi, maka semakin besar tanggung jawab yang harus diemban oleh bagian sumber daya manusia dalam mengelola dan mengembangkan pegawai karena pegawai harus mampu melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tuntutan organisasi tersebut. Oleh karena itu, kegiatan sumber daya manusia terus berkembang, yaitu dari kegiatan yang bersifat administratif ke arah yang bersifat manajerial dan strategis.

Pada masa perkembangan teknologi dewasa ini khususnya sektor retail tenaga kerja sebagai sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting karena kinerja dari pegawai sebagai sumber daya manusia akan mempengaruhi faktor yang lain. Menyadari bahwa manusia adalah faktor penentu yang sangat penting dan menjadi pusat perhatian setiap kegiatan operasionalnya, maka setiap organisasi dituntut mengelola sumber daya manusia yang ada agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai dengan selalu berorientasi pada penggunaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien (Hairudin & Desmon, 2020). Untuk itu masalah sumber daya manusia perlu mendapat perhatian yang cukup serius dalam menghadapi persaingan sekarang ini, karena sumber daya manusia merupakan salah satu kegiatan pokok yang dilakukan Instansi dalam mempertahankan citra organisasi dari lembaga lain. Walaupun pada masa sekarang ini, di mana banyak tenaga manusia digantikan oleh mesin-mesin yang otomatis. Tetapi perkembangan sumber daya manusia tetap merupakan satu penentu atas tercapainya tujuan Instansi karena alat atau mesin-mesin teknologi pada hakekatnya ciptaan hasil karya manusia.

Sejalan dengan penjelasan di atas, Mangkunegara (2005) menjelaskan tentang kinerja yang diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini, pegawai bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi seperti komentar baik dari mitra kerja (Bakti & Hairudin, 2020). Namun demikian penilaian kinerja yang mengacu kepada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran.

Untuk memahami kinerja pegawai perlu dilakukan penilaian kinerja, hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif di masa yang akan datang. Begitu pentingnya masalah kinerja pegawai ini, sehingga

tidak salah bila inti pengelolaan sumber daya manusia adalah bagaimana mengelola kinerja SDM. Mengelola manusia dalam konteks organisasi berarti mengelola manusia agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Oleh karenanya kinerja pegawai ini perlu dikelola secara baik untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga menjadi suatu konsep manajemen kinerja (*performance management*).

Pada masa perkembangan teknologi dewasa ini menuntut organisasi untuk lebih dinamis, kreatif dan inovatif. dengan begitu, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang mampu mengimbangi dinamika organisasi tersebut, yaitu sumber daya manusia yang memiliki nilai kinerja yang kuat, fleksibel, dan dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Untuk itu sumber daya manusia harus memiliki kapasitas yang dibangun di atas pondasi yang kuat, yang sesuai dengan tuntutan organisasi. Kondisi kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Barat menurun terlihat dari lambatnya pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan serta tidak adanya *job description* yang jelas dari pegawai yang, menyebabkan mereka tidak tahu tugas fungsi dan tanggung jawabnya masing-masing.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas merupakan skor total yang diukur menggunakan kuesioner mencakup indikator prestasi, tanggung jawab, disiplin kerja, kerjasama dan ketaatan Masalah yang diangkat dalam penelitian ini salah satunya adalah tentang kompetensi pegawai. Kompetensi pegawai yang masih rendah terlihat dari masih adanya pegawai yang bekerja tidak berdasarkan latar belakang pendidikannya dan kurangnya pengetahuan tentang pekerjaannya sehingga ia tidak menguasai pekerjaannya (Rachmadi et al., 2020). Kompetensi yaitu kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas, merupakan skor total yang diukur dengan kuesioner mencakup indikator pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman kerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Menurut Robin (2007) motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu dalam memenuhi kebutuhannya. Motivasi merupakan dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu Motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari diri pegawai merupakan skor total yang diukur dengan kuesioner meliputi indikator partisipasi, komunikasi, mengakui adanya andil bawahan, penugasan wewenang, dan memberi perhatian.

Memotivasi seseorang tidak semudah yang kita duga. Kenyataannya walaupun ketentuan penggajian telah ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan keputusan pemerintah, belum menjadi jaminan bahwa para pegawai otomatis akan bekerja dengan sungguh-sungguh. Berdasarkan prasurvey yang dilakukan pada peneliti di Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Barat adalah Kompetensi pegawai masih belum optimal terlihat dari masih adanya pegawai yang bekerja tidak berdasarkan latar belakang pendidikannya sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, Motivasi kerja pegawai rendah hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal, serta kurangnya semangat dan gairah dalam bekerja terlihat dari masih adanya pegawai yang bersantai pada saat jam kerja, dan Kinerja pegawai masih belum maksimal terlihat dari masih ada pekerjaan yang selesai tidak pada waktunya.

**Tabel 1.1 Jenjang Pendidikan Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Barat**

NO	Jenjang Pendidikan	Keterangan
1	SMA / SMK / SMEA	12 orang
2	Diploma (D3)	-
	Bidang Ekonomi	4 orang
	Bidang Komputer	-
3	Strata 1 (S1)	-
	Bidang Ekonomi	8 orang
	Bidang Perikanan	10 orang
	Bidang Pertanian	1 orang
	Bidang Keilmuan lainnya	10 orang
4	Strata 2 (S2)	-
	Bidang Ekonomi	1 orang
	Bidang Perikanan	3 orang
	Bidang Pertanian	1 orang
	Bidang Keilmuan lainnya	7 orang
	<b>Jumlah</b>	<b>57 orang</b>

Sumber: Dinas Perikanan kabupaten Pesisir Barat 2019.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti melakukan penelitian dengan memberi judul **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Barat”**.

Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui:

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Barat.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Barat.
3. Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Barat.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Barat.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Barat.
3. Kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Barat.

## 2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei, yaitu model pemecahan masalah yang menguraikan masalah dan menjelaskannya berdasarkan data yang berupa angka. Dalam mengulas secara pendekatan teori dan angka angka yang berhubungan antara variabel satu dengan variabel yang lainnya.

### Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri atas 2 (dua) jenis, yaitu variabel bebas (*independent variabel*) yang terdiri dari kompetensi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) serta variabel terikat (*dependent variabel*) yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ). Variabel bebas dalam hal ini adalah variabel yang menjadi penyebab terjadinya atau memberi pengaruh terhadap variabel terikat, sedangkan variabel terikat dalam hal ini adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

### Metode Pengumpulan Data

Dalam Penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah:

- a. Data Primer  
Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga, data primer ini diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada responden.
- b. Data Sekunder  
Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur brosur serta dokumen kantor.

### Metode Penetapan Populasi

Menurut Arikunto (2002) apabila objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10 – 15 persen. Berdasarkan data yang ada, jumlah pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Barat adalah 57 pegawai, sehingga responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 56 responden karena peneliti tidak termasuk ke dalam responden.

### Teknik Analisis

#### Uji Validitas

Menurut Umar (2005:179), validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa

yang ingin diukur. Jenis uji validitas yang digunakan yaitu validitas konstruk di mana peneliti mencari definisi-definisi yang dikemukakan para ahli yang tertulis dalam literatur. Metode pengujian validitas instrument penelitian yang digunakan adalah korelasi *product moment*

### Uji Reliabilitas

Uyanto (2006:49), menyatakan suatu instrumen pengukuran (misal kuesioner) dikatakan reliabel bila memberikan hasil *score* yang konsisten pada setiap pengukuran. Suatu pengukuran mungkin reliabel tapi tidak valid, tetapi suatu pengukuran tidak bisa dikatakan valid bila tidak reliabel. Uji reliabilitas menggunakan rumus korelasi Alpha Cronbach. (Uyanto.2006:50) digunakan rumus sebagai berikut:

### Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada sampel, dan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel terikat (dependen variabel).

Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Barat dengan persamaan regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut : Persamaan Regresi Linear Berganda

### Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui besarnya pengaruh, penghitungan koefisien korelasi tersebut kemudian dilanjutkan dengan Rumus Koefisien Determinasi atau Koefisien Penentu (KP):

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Hasil

#### Uji Validitas

**Tabel 1.2 Uji Validitas**

Variabel	r <sub>tabel</sub>	Koefesien r <sub>hitung</sub>	Keterangan
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0,266	0,676	Valid
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,266	0,645	Valid
Kinerja (Y)	0,266	0,652	Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan table 1.2 di atas, dapat diketahui bahwa kompetensi memiliki nilai  $r_{hitung}$  0,676, motivasi kerja memiliki nilai  $r_{hitung}$  0,645, dan kinerja memiliki nilai  $r_{hitung}$  0,652, lebih besar dari  $r_{tabel}$  0,266. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan variable tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 1.3 Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Croanbach	Nilai Alpha	Keterangan
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0,60	0,865	Reliabel
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	0,60	0,825	Reliabel
Kinerja (Y)	0,60	0,866	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan table 1.3 di atas, dapat diketahui bahwa kompetensi memiliki nilai alpha 0,676,

motivasi kerja memiliki nilai alpha 0,645, dan kinerja memiliki nilai alpha 0,652, lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan variable tersebut reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

#### Uji Hipotesis Parsial

**Tabel 1.4 Uji Hipotesis Parsial**

Variabel	Tabel Uji T	T Hitung	Keterangan
Kompetensi ( $X_1$ )	1,674	6,737	Hipotesis Diterima
Motivasi Kerja ( $X_2$ )	1,674	4,751	Hipotesis Diterima

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan table 1.4 di atas, dapat diketahui bahwa uji hipotesis secara parsial bahwa Kompetensi ( $X_1$ ) memperoleh hasil  $t_{hitung}$  6,737 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,674 dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memperoleh hasil  $t_{hitung}$  4,751 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,674. Ini membuktikan bahwa hipotesis secara parsial masing – masing variable dapat diterima.

#### Uji Hipotesis Simultan

**Tabel 1.5 Uji Hipotesis Simultan**

Variabel	Tabel Uji F	F Hitung	Keterangan
Kompetensi ( $X_1$ )	3,175	20,542	Hipotesis Diterima

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan table 1.5 di atas, didapat nilai F hitung sebesar 20,542 jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  3,175, pada taraf signifikan 5%, maka kompetensi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Barat. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh kompetensi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Barat adalah dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

### 3.2 Pembahasan

Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa kompetensi pada Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Barat dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel kompetensi ( $X_1$ ) dengan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,811 termasuk dalam kategori sangat kuat yakni (0,800 – 1,000). Besarnya koefisien Determinasi kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah 65,7%. Uji hipotesis parsial melalui uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 6,737 dan  $t_{hitung}$  6,737 >  $t_{tabel}$  1,674. Persamaan regresi antara kompetensi dan kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Barat adalah sebesar  $Y = 15,866 + 0,606X_1$ , yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel kompetensi akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Barat sebesar 0,606 point. Hasil analisis statistik di atas mengenai variabel kompetensi sesuai dengan teori Hutapea dalam Thoha (2008) dengan indikator pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman kerja bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Barat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja ( $X_2$ ) pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Barat dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas

Perikanan Kabupaten Pesisir Barat sebesar 0,842, termasuk dalam kategori sangat kuat yakni (0,800 – 1,000). Besarnya koefisien determinasi motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah 70,8%. Uji hipotesis parsial melalui uji  $t$  diperoleh nilai  $t_{hitung}$  motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 4,751 dan  $t_{hitung}$  4,751 >  $t_{tabel}$  1,674. Persamaan regresi antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Barat adalah sebesar  $Y = 15,232 + 0,604X_2$ , yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel motivasi kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Barat sebesar 0,604 point. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 70,8%. Hasil analisis statistik tentang variabel motivasi kerja di atas sesuai dengan teori Moh. As'ad (2002) dengan indikator, partisipasi, komunikasi, prinsip mengakui andil bawahan, pendelegasian wewenang, serta memberi perhatian bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Barat.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dibuktikan dari hasil perhitungan uji  $F$  dan memperoleh hasil 20,542 dan jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  3,175, pada taraf signifikan 5%. Jadi  $F_{hitung}$  adalah lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ). Besarnya koefisien determinasi  $0,772 \times 100\% = 77,2\%$ . Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 77,2%. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Barat sebesar 77,2%.

#### 4. KESIMPULAN

Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Barat, hal ini terbukti dari hasil Uji Hipotesis Parsial melalui uji  $t$  (test) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 6,737, dan hasil  $t_{hitung}$  6,737 >  $t_{tabel}$  1,674. Besarnya koefisien determinasi kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah 65,7%. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi mampu menjelaskan perubahan kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Barat sebesar 65,7% dan sisanya sebesar 34,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian  $H_a$  yang menyatakan terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja diterima dan  $H_o$  yang menyatakan tidak ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja ditolak.

Terdapat pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Barat, hal ini terbukti dari hasil perhitungan Uji Hipotesis Parsial melalui uji  $t$  diperoleh nilai  $t_{hitung}$  motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 4,751 dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  1,674. Besarnya koefisien determinasi motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah 70,8%. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mampu menjelaskan perubahan kinerja pegawai sebesar 70,8% dan sisanya sebesar 29,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian  $H_a$  yang menyatakan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja diterima dan  $H_o$  yang menyatakan tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja ditolak.

Terdapat pengaruh kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan Kabupaten Pesisir Barat yang dibuktikan dengan hasil perhitungan uji  $F$  yang memperoleh hasil  $F_{hitung}$  20,542 dan jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  3,175, pada taraf signifikan 5%. Jadi  $F_{hitung}$  adalah lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ). Besarnya koefisien determinasi  $0,772 \times 100\% = 77,2\%$ . Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompetensi dan motivasi kerja mampu menjelaskan perubahan variabel kinerja pegawai sebesar 77,2% sisanya sebesar 22,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian  $H_a$  yang menyatakan terdapat pengaruh secara simultan kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja diterima dan  $H_o$  yang menyatakan tidak ada pengaruh secara simultan kompetensi

dan motivasi kerja terhadap kinerja ditolak.

### **Saran**

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan Kehadirat Illahi Robbi atas rahmat dan Hidayah-Nyalah penulis dapat menyelesaikan jurnal ini. Ucapan terima kasih dihaturkan juga untuk Tim Jurnal Manajemen Bisnis Universitas Mitra Indonesia yang telah memberikan kesempatan penulis untuk ikut berkarya dalam Jurnal Manajemen bisnis Universitas Mitra Indonesia. Semoga jurnal ini dapat menjadi bahan rujukan serta bacaan yang bermanfaat bagi yang membacanya. Aamiin YRA

### **5. DAFTAR PUSTAKA**

- Achmad, S. Ruky. 2006. "Sistem Manajemen Kinerja", PT. Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Ainsworth M, Smith, S. dan A. Millership. 2002. *Managing Performance People*. Terjemahan. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Amirullah. 2002. *Perilaku Konsumen*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V. 2005. *Performance appraisal*. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Persada.
- Basu Swastha dan Irawan. 2003. "Manajemen Pemasaran Modern". (Edisi kedua). Cetakan ke sebelas. Yogyakarta : Liberty Offset.
- Dharma, 2008, *Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan kedua, Penerbit : Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Dunnett, N. and Kingsbury, N. (2004). *Planting Green Roofs d Living. Walls*. Timber Press, Portland, Oregon, USA.
- Gitosudarmo, Indriyo dan I Nyoman Sudita. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta : BPFE.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard, *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayungan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Agus Dharma,. Erlangga, Jakarta
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. PT. Gramedia. Pustaka Utama: Jakarta. Isu Penelitian, Cetakan Kesatu, Penerbit : Alfabeta. Bandung.
- Lawler III, E.E. 2005. "Creating High .T.C.Y. 2000b. "A Firm's 'Corporate Giving' to Its Host 197
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit: Refika Aditama, Bandung
- Manullang, 2002, *Manajemen Personalialia*, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber.Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Miller, Rankin and Neathey, (2001), *Competency Framerworks In UK. Organization*, CIPD, London.
- Moh. As'ad, 2002, *Phsikologi Industri*, edisi keempat, cetakan keenam, Penerbit : Liberty, Yogyakarta
- Monks, F.J., Knoers, A.M.P & Hadinoto S.R. 2001. *Psikologi Perkembangan. Pengantar dalam Berbagai Bagiannya*. Yogyakarta : Gajah Muda. University Press.
- Palan, R. 2007. *Competency Management*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Prihadi, Syaiful F., 2004. *Assessment Centre: Identifikasi, pengukuran dan. Pengembangan Kompetensi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.



- Bakti, U., & Hairudin, H. (2020). Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Semen Baturaja (Persero), Tbk. Panjang Plant. *GEMA: Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 12(2), 115–124.
- Hairudin, H., & Desmon, D. (2020). Analisis Efisiensi Modal Kerja Pada Koperasi Pegawai Republik Indonesia (Kpri) Betik Gawi Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung. *Sultanist: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 61–67.
- Rachmadi, A., Hairudin, H., & Jayasinga, H. I. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor Bpjs Ketenaga Kerjaan Lampung I. *Smooting*, 18(3), 239–253.
- Rivai, Veithzal dan Basri, 2005. *Performance Appraisal, Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2008). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta : Bandung.
- Sulistiyani (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rhineka Cipta Jakarta.
- Suternmeister, (2006), *Organizational Behavior*, American Economic Journal,. Vol. 45, No. 7, 458
- Umar, Husein, 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Usmara. (2002). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Amara Books
- Uyanto, 2006. *Metode Penelitian*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Victor H. Vroom. 2000, *Work and Motivation*, (New York : John Wiley & Son, Inc