

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH
DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN PROVINSI
NUSA TENGGARA BARAT**

SKRIPSI



Oleh :

KAPRIANDANI

NIM : 216120029

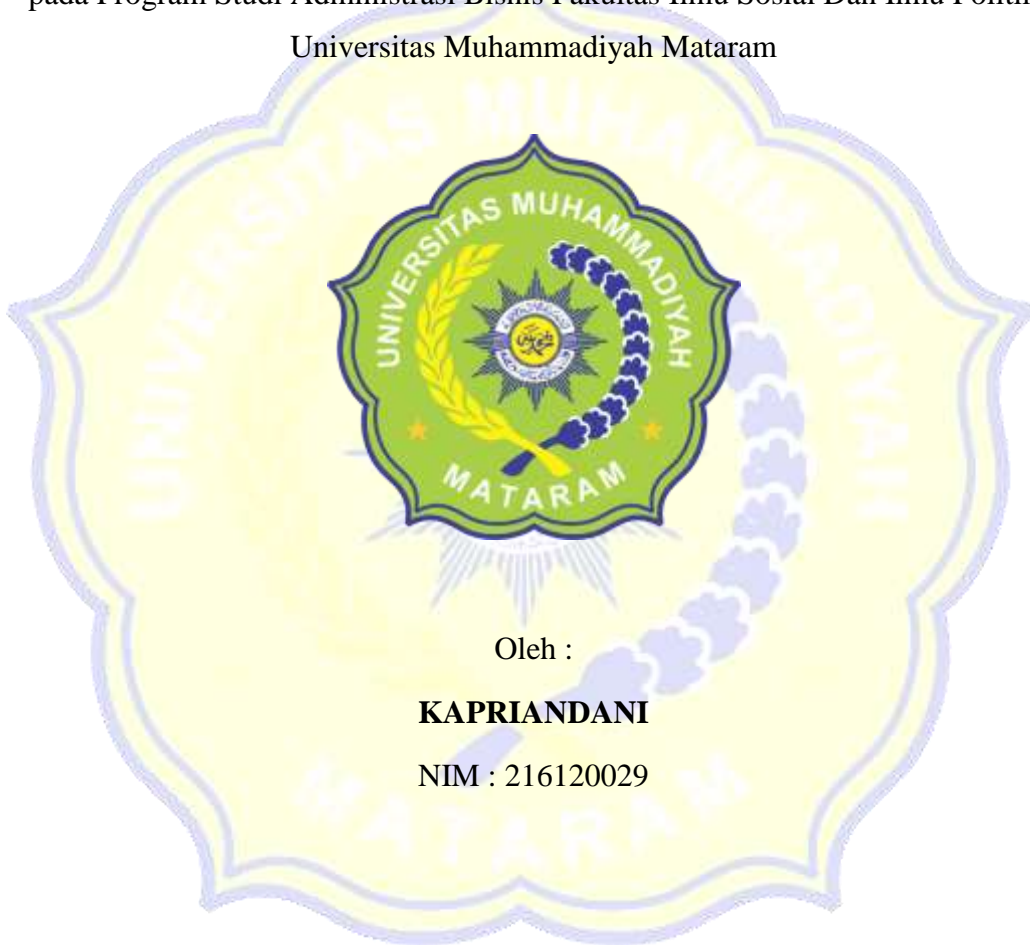
**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM**

2020

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH
DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN PROVINSI
NUSA TENGGARA BARAT**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh Gelar Strata Satu (S1)
pada Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Mataram



Oleh :

KAPRIANDANI

NIM : 216120029

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM**

2020

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH
DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN PROVINSI
NUSA TENGGARA BARAT**

Disusun dan diajukan :

KAPRIANDANI
216120029

**PROGRAM STUDI
ADMINISTRASI BISNIS**

Telah Memenuhi Syarat Dan Disetujui
Pada Tanggal 03 Februari 2020

Pembimbing I

Dr. H. Muhammad Ali, M.Si
NIDN.0806066801

Dosen Pembimbing II

Dedy Iswanto, S.T., M.M.
NIDN.0818087901

Mengetahui

**Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Mataram
Program Studi Administrasi Bisnis
Ketua Program Studi**

Lalu Hendra Maniza, S.Sos, MM
NIDN.0828108404

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH
DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN PROVINSI
NUSA TENGGARA BARAT**

Disusun dan diajukan :

KAPRIANDANI

216120029

Skripsi atas nama Kapriandani telah dipertahankan dengan baik
di depan dosen penguji Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Mataram
Konsentrasi Perbankan

Mataram 03 Februari 2020

Tim Penguji

Dr. H. Muhammad Ali, M.Si
NIDN.0806066801

(PU) ()

Dedy Iswanto, S.T., M.M.
NIDN.0818087901

(PP) ()

Selva, S.E., M.Sc.
NIDN.0811118601

(PN) ()

Mengetahui

**Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Mataram
Dekan**

Dr. H. Muhammad Ali, M.Si
NIDN.0806066801

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram :

Nama : Kapriandani

Nim : 216120029

Menyatakan bahwa karya ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Nusa Tenggara Barat”** ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya yang ditulis atau di terbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penelitian karya ilmiah yang lazim. Apabila ternyata bahwa pernyataan ini tidak benar, hal tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sadar dan tanpa rekayasa dari pihak amanapun.

Mataram, Februari 2020
Yang membuat pernyataan,



Kapriandani
Nim. 216120029



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. K.H.A. Dahlan No. 1 Mataram Nusa Tenggara Barat
Kotak Pos 108 Telp. 0370 - 633723 Fax. 0370-641906
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : upt.perpusummat@gmail.com

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : KADRIANDANI
NIM : 216120029
Tempat/Tgl Lahir : Utan, 27 Desember 1997
Program Studi : Adm. Bisnis
Fakultas : FISIPOL
No. Hp/Email : 087840641182
Jenis Penelitian : Skripsi KTI

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama *tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta* atas karya ilmiah saya berjudul:

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Nusa Tenggara Barat.

Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Dibuat di : Mataram

Pada tanggal : 15-02-2020

Penulis


NIM. 216120029

Mengetahui,

Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT



Iskandar, S.Sos., M.A.
NIDN. 0802048904

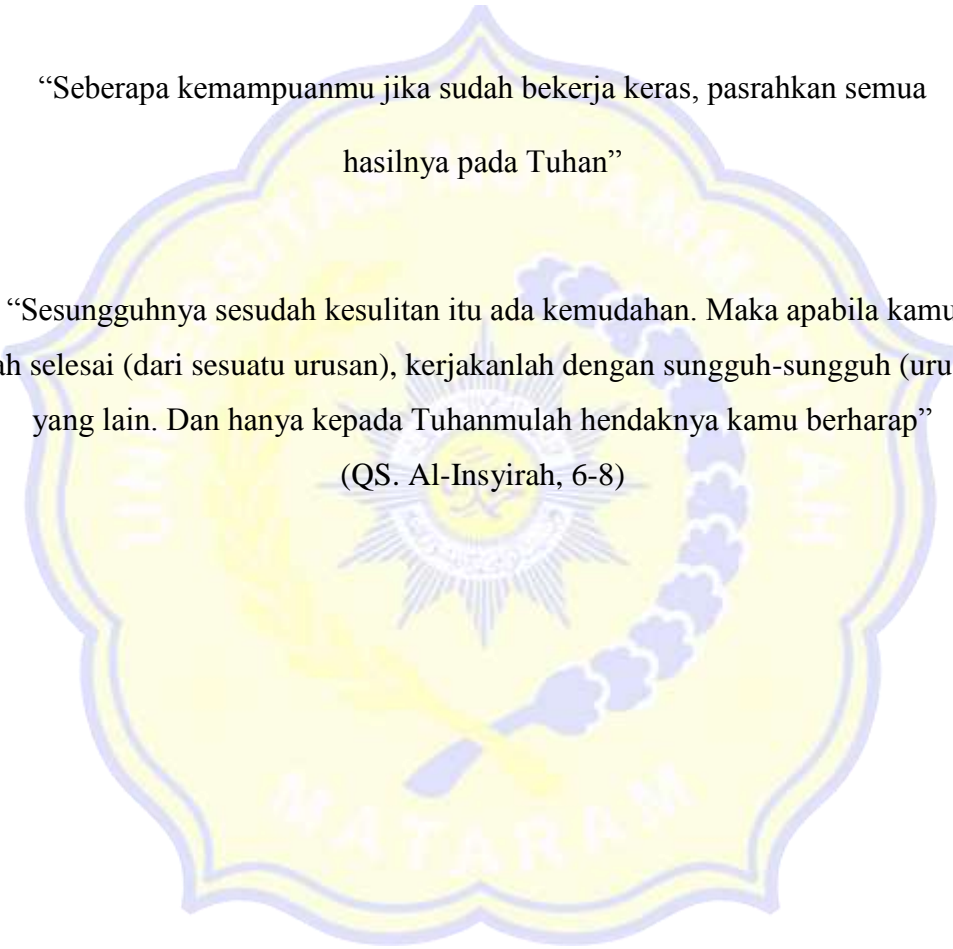
MOTTO

“Jangan menunda-nunda pekerjaanmu selagi bisa menyelesaikannya hari ini”

“Seberapa kemampuanmu jika sudah bekerja keras, pasrahkan semua hasilnya pada Tuhan”

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”

(QS. Al-Insyirah, 6-8)

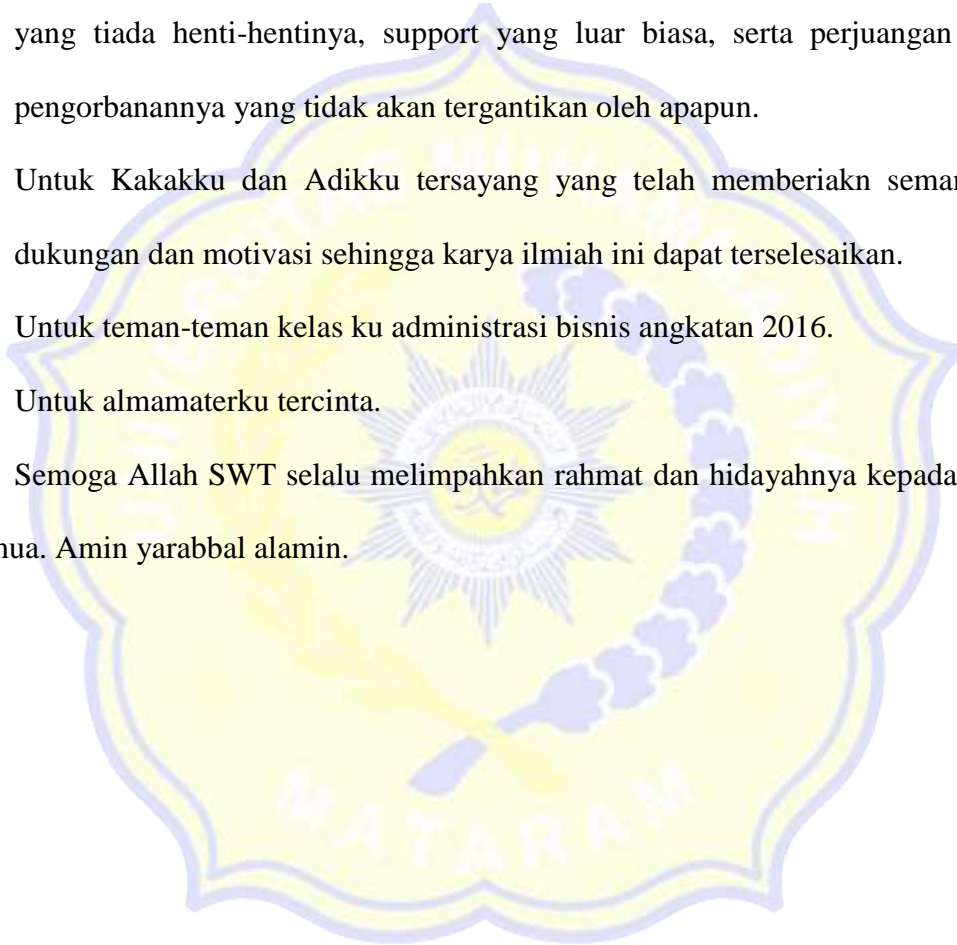


PERSEMBAHAN

Karya ilmiah ini dipersembahkan kepada :

1. Keluarga Besar Universitas Muhammadiyah Mataram
2. Kedua orang tua saya Ayahanda dan Ibunda tercinta. Terimakasih atas doa yang tiada henti-hentinya, support yang luar biasa, serta perjuangan dan pengorbanannya yang tidak akan tergantikan oleh apapun.
3. Untuk Kakakku dan Adikku tersayang yang telah memberi semangat, dukungan dan motivasi sehingga karya ilmiah ini dapat terselesaikan.
4. Untuk teman-teman kelas ku administrasi bisnis angkatan 2016.
5. Untuk almamaterku tercinta.

Semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayahnya kepada kita semua. Amin yarabbal alamin.



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas segala rahmat dan karuninya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi NUSA TENGGARA BARAT”**. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat kelulusan dalam memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis (S.AB) pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan saya menyampaikan ucapan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Arsyad Abd Gani, M.Pd. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Bapak Dr. H. Muhammad Ali, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram, Sekaligus dosen pembimbing ke 1 dalam penulisan skripsi ini.
3. Bapak Lalu Hendra Maniza, S.Sos. MM. selaku Prodi Administrasi Bisnis Fisipol Universitas Muhammadiyah Mataram.
4. Ibu Baiq Reinelda Tri Yunarni, SE.M.Ak. Selaku sekretaris Prodi Administrasi Bisnis Fisipol Universitas Muhammadiyah Mataram.
5. Bapak Dedy Iswanto, S.T., M.M. selaku wakil dekan I sekaligus dosen pembimbing ke 2 dalam penulisan skripsi ini.

6. Seluruh dosen dan staff Prodi Administrasi Bisnis Fisipol Universitas Muhammadiyah Mataram yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terimakasih atas segala ilmu dan pengarahan yang telah diberikan kepada kami.
7. Seluruh staff tata usaha dan staff perpustakaan yang telah banyak membantu penulis selama ini.
8. Semua pihak yang telah mendukung proposal ini, yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa melimpahkan rahmat-Nya dan mambalas semua amal kebaikan mereka. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan. Oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis menyampaikan permohonan maaf yang sebanyak-banyaknya dan segala kritik atau saran yang membangun akan saya terima dengan senang hati, serta semoga skripsi ini dapat memberikan manfaaat bagi berbagai pihak.

Mataram, 27 Desember 2019

Kapriandani
Nim. 216120029

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR WILAYAH
DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN PROVINSI NUSA
TENGGARA BARAT**

**Kapriandani¹, Dr. H. Muhammad Ali, M.Si², Dedy Iswanto, S.T., M.M.³
Mahasiswa¹, Pembimbing Utama², Pendamping³
Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Mataram**

ABSTARK

Peningkatan kinerja organisasi Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Nusa Tenggara Barat perlu didukung oleh para pegawai yang berkinerja baik. Pegawai dengan kinerja baik berperan penting dalam pelaksanaan berbagai aktivitas organisasi dan pencapaian tujuan menjadi pengelola perbendaharaan negara yang profesional, modern dan akuntabel guna mewujudkan manajemen keuangan pemerintah yang efektif dan efisien. Oleh karena itu peningkatan kinerja pegawai perlu mendapat perhatian khusus untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Nusa Tenggara Barat baik itu secara simultan maupun parsial. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada responden, responden dalam penelitian ini sebanyak 49 orang. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda, uji F dan uji t. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik itu secara simultan maupun parsial.

Kata kunci : Motivasi, Kompetensi dan Kinerja

**THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND COMPETENCY OF
EMPLOYEES ON THEIR PERFORMANCE: A STUDY IN THE
DIRECTORATE GENERAL OF TREASURY REGIONAL OFFICE,
WEST NUSA TENGGARA**

**Kapriandani¹, Dr. H. Muhammad Ali, M.Si², Dedy Iswanto, S.T., M.M.³
Student¹, Main Advisor², Companion³
Business Administration Study Program Faculty of Social and Political
Sciences
Muhammadiyah University of Mataram**

ABSTRACT

Improving organizational performance of the Directorate General of Treasury of the Province of West Nusa Tenggara needs to be supported by employees who are performing well. Employees with good performance play an important role in the implementation of various organizational activities and achievement of objectives, namely to become a state treasury manager that is professional, modern and accountable, in order to realize effective and efficient government financial management. To improve overall organizational performance, improving employee performance needs for special attention.

This study aims to determine the effect of work motivation and work competence on employee performance at the Regional Office of the Directorate General of Treasury, West Nusa Tenggara Province, both simultaneously and partially. Data collection was carried out by distributing questionnaires to total respondents is 49 people. Data analysis using multiple regression analysis techniques, F test, and t test. The analysis showed that work motivation and work competence have a significant effect on employee performance both simultaneously and partially.

Keywords: Motivation, Competence and Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Penelitian Terdahulu	6
2.2 Landasan Teori.....	9
2.2.1 Motivasi Kerja.....	9
2.2.2 Kompetensi Kerja.....	16
2.2.3 Kinerja Pegawai	19
2.3 Kerangka Berfikir.....	24
2.4 Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Jenis Penelitian.....	27
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	28
3.2.1 Lokasi Penelitian	28
3.2.2 Waktu Penelitian	28
3.3 Populasi dan Sampel	28
3.4 Jenis dan Sumber Data	29
3.4.1 Jenis Data	29
3.4.2 Sumber Data.....	29
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	30
3.6 Teknik Pengumpulan Data	33
3.7 Alat Pengumpulan Data	33
3.8 Teknik Analisis Data.....	34
3.8.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	34
3.8.2 Uji Regresi Linier Berganda	35
3.8.3 Pengujian Hipotesis.....	36
3.8.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	38

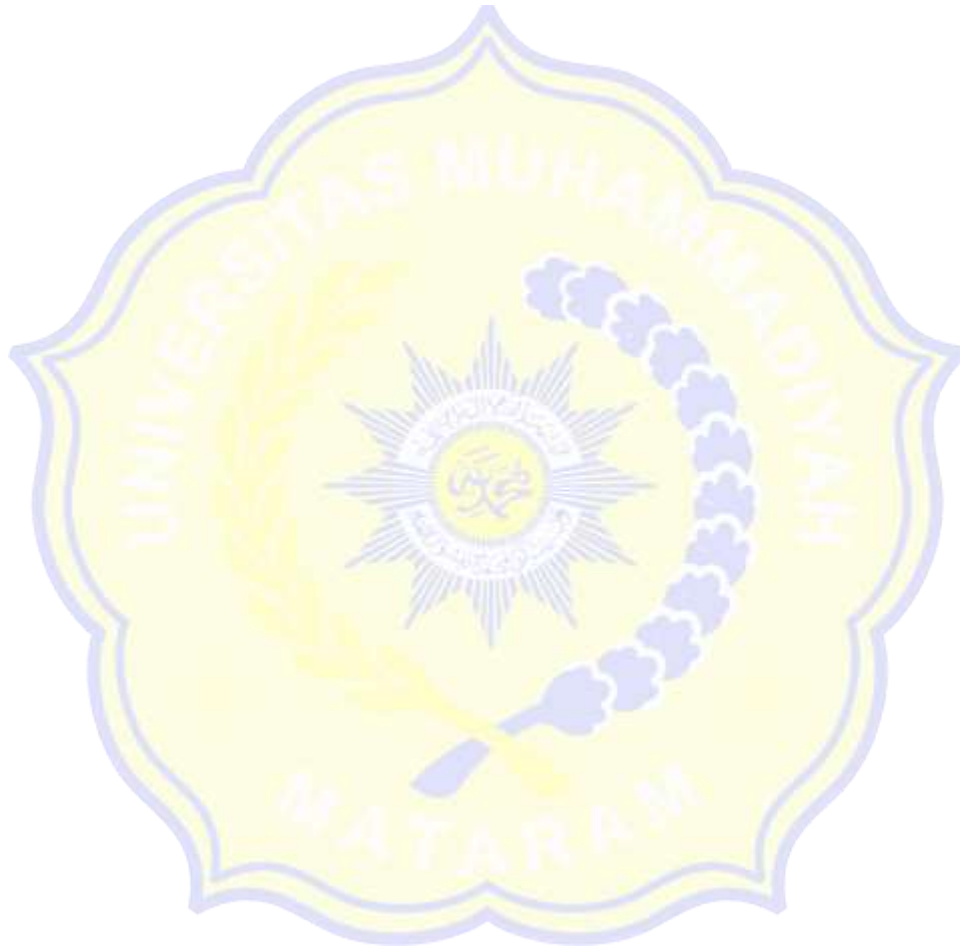
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1 Gambaran Umum Hasil Penelitian.....	40
4.1.1 Sejarah Kanwil Ditjen Perbendaharaan	40
4.1.2 Visi dan Misi	42
4.1.3 Tugas dan Fungsi Kantor Wilayah.....	43
4.1.4 Struktur Organisasi	45
4.2 Karakteristik Responden	46
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	47
4.3 Uji Instrumen	47
4.3.1 Uji Validitas	48
4.3.2 Uji Reliabilitas	50
4.4 Uji Hipotesis	50
4.4.1 Uji Regresi Linear Berganda.....	50
4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)	52
4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F).....	53
4.5 Koefisien Determinasi (Adjusted R ²).....	55
4.6 Pembahasan.....	56
4.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	56
4.6.2 Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	56
4.6.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	59
5.1 Kesimpulan	59
5.2 Saran.....	59
5.3 Keterbatasan Penelitian	60
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	8
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	48
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Kerja.....	49
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	49
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas.....	50
Tabel 4.8	Hasil Analisis Regresi Berganda	51
Tabel 4.9	Hasil Uji T.....	52
Tabel 4.10	Hasil Uji F.....	54
Tabel 4.11	Hasil Uji Koefisien Determinasi	55

DAFTAR GAMBAR

Kerangka Berfikir.....	26
Struktur Organisasi	45



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawai, meningkatnya persaingan dunia bisnis mengharuskan perusahaan memeriksa ulang ukuran kinerja perusahaan mereka karena ukuran-ukuran kinerja yang ada dirasa semakin kurang efektif. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam mengatasi hal tersebut Sumber Daya Manusia (SDM) adalah hal paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik maka akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan.

Sumber daya manusia atau pegawai adalah orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi, perusahaan atau instansi. Pegawai merupakan aset yang sangat berharga bagi suatu perusahaan. Maju atau mundurnya suatu perusahaan ditentukan oleh pegawai yang bekerja di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu dan faktor yang paling berpengaruh besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan.

Peningkatan kinerja organisasi Direktorat Jenderal Perbendaharaan (DJPBN) perlu didukung oleh para pegawai yang berkinerja baik. Pegawai dengan kinerja baik berperan penting dalam pelaksanaan berbagai aktivitas dan pencapaian tujuan menjadi pengelolaan perbendaharaan negara yang profesional, modern dan akuntabel guna mewujudkan manajemen keuangan pemerintah yang efektif dan efisien. Kinerja pegawai menjadi hal yang perlu mendapatkan perhatian seiring dengan masih buruknya potret kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi memperkirakan bahwa 30% atau sekitar 1,35 juta Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang kinerjanya tergolong buruk (<https://nasional.sindonews.com> di akses tanggal 27 Desember 2019). Selain itu, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Azwar Abubakar, juga menyatakan bahwa hanya 5% dari 4,7 juta PNS yang memiliki kompetensi di bidangnya (<https://www.kompasiana.com> di akses tanggal 27 Desember 2019). Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai perlu mendapat perhatian khusus untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Direktorat Jenderal Perbendaharaan (DJPBN) melaksanakan pengelolaan kinerja berbasis *Balanced Score Card* (BSC) berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan No. KMK-467/KMK.01/2014 tentang Pengelolaan Kinerja di Lingkungan Kementerian Keuangan dan Keputusan Direktur Jenderal Perbendaharaan No. KEP-241/PB/2015 tentang Pengelolaan Kinerja di Lingkungan Direktorat Jenderal Perbendaharaan. Pengelolaan kinerja yang

bertujuan untuk meningkatkan kinerja kementerian Keuangan secara keseluruhan ini dilakukan melalui penilaian kinerja organisasi dan penilaian kinerja pegawai.

Mangkunegara (2013: 67) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robbins dalam Sinambela (2012: 5) bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Tujuan perusahaan akan dapat tercapai bila pegawai menunjukkan kinerja yang optimal. Untuk itu, perlunya perhatian khusus bagi perusahaan untuk dapat mengelola kinerja pegawai dengan baik agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan mudah.

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya adalah kompetensi. Menurut Edison, dkk (2016: 142) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*) dan sikap (*attitude*). Kompetensi yang dimiliki pegawai begitu penting bagi perusahaan karena kompetensi akan dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Jika kompetensi yang dimiliki pegawai tinggi maka kinerja akan ikut meningkat.

Seorang pegawai akan bekerja dengan baik apabila terdapat motivasi kerja di dalam dirinya. Motivasi dapat mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan

sebagai faktor pendorong seseorang (Sutrisno, 2009: 109). Dengan adanya motivasi kerja, pegawai akan memiliki dorongan untuk bekerja keras dengan memberikan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi tingkat kinerjanya. Jika motivasi kerja pegawai tinggi maka akan memberikan dampak yang positif bagi suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Semakin meningkatnya motivasi maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Nusa Tenggara Barat”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja dan kompetensi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Nusa Tenggara Barat?
2. Apakah motivasi kerja dan kompetensi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Nusa Tenggara Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan pada pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Nusa Tenggara Barat.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial pada pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Nusa Tenggara Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Menambah wawasan dan pemahaman peneliti mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Nusa Tenggara Barat.

2. Bagi Perusahaan

Memberi masukan kepada pihak manajemen Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Nusa Tenggara Barat dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

3. Bagi Pihak Lain

Menambah konsep dasar dan dapat dijadikan pengetahuan dalam bahan pertimbangan dalam penelitian berikutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh motivasi kerja, kompetensi kerja dan kinerja sebagai berikut:

Pertama Utama (2012) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali”. Hasil analisis membuktikan motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan.

Kedua Pradiningrum, dkk (2013) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Semarang”. Simpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Semarang.

Ketiga Prasetio (2014) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Keuangan SKPD Pemerintahan Provinsi Riau”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai di bagian keuangan SKPD

Pemerintahan Provinsi Riau. Dengan metode pengujian koefisien determinasi atau *Adjusted R²* memberikan penjelasan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi kerja.

Keempat Pomalingo (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara”. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif, alat analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja, kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kelima Efrina (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat”. Model analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Pengujian kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk lebih jelas dapat dipetakan dalam table dibawah in:

Tabel 2.1 Pemetaan Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis, Tahun	Judul	Hasil
1	I Wayan Mudiharta Utama, 2012	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali.	Hasil analisis membuktikan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan.
2	Enggar Rayi Pradiningrum, Hesti Lestari dan Slamet Santoso, 2013	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Secretariat Dprd Kota Semarang	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Semarang.
3	Bambang Prasetio, 2014	Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Keuangan SKPD Pemerintahan Provinsi Riau.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai di bagian keuangan SKPD Pemerintahan Provinsi Riau. Dengan metode pengujian koefisien determinasi atau <i>Adjusted R²</i> memberikan penjelasan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja, budaya organisasi dan kompetensi kerja.
4	Rivky Pomalingo, 2015	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpegaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpegaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja, kompetinsi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
5	Efrina, 2018	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Jawa Barat	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetinsi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sumber: Jurnal-jurnal berkala ilmiah (2018)

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja, kompetensi kerja. Selain itu pula pada penelitian ini juga menggunakan metode penelitian yang sama dengan yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya yaitu menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji analisis berganda, uji F, uji T, dan uji koefisien determinasi (R^2). Sedangkan perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah perbedaan objek penelitian dan periode pengamatan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Kata motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin *movere*, kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan (Nawawi, 2003).

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong seseorang (Sutrisno, 2009: 109). Dengan adanya motivasi kerja, pegawai akan memiliki dorongan untuk bekerja keras dengan memberikan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Dorongan dimaksudkan agar dapat memberikan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan merupakan kecenderungan untuk

mempertahankan hidup. Kunci terpenting untuk itu tidak lain adalah “pengertian mendalam tentang manusia”.

Untuk menghindari kekurangtepatan menggunakan istilah motivasi perlu kiranya dikemukakan oleh Martoyo (2007) tentang beberapa istilah yang mirip dengan pengertian dari motivasi :

- a) Motif : motif disamakan artinya dengan kata-kata motif dorongan, serta alasan yang dimaksud dengan motif dorongan atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga didalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak.
- b) Motivasi : motivasi menimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bawa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.
- c) Motivasi kerja : motivasi kerja bertolak arti dengan motivasi tadi, maka yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau kata lain pendorong semangat.
- d) Insentive : istilah incentive (insentif) dapat digantikan dengan kata alat motivasi, sarana motivasi, sarana penimbul motivasi atau sarana yang menimbulkan dorongan.

2. Bentuk Motivasi Kerja

Karyawan dalam bekerja memiliki motivasi yang berasal dari luar maupun dalam yang merupakan bentuk dari motivasi (Nawawi, 2003) yaitu :

a) Motivasi intrinsik

Muncul atas dorongan dari dalam diri individu, dipelajari dari teori proses (*proses theory*) yang banyak membahas tentang motivasi internal individu.

b) Motivasi ekstrinsik

Muncul karena dorongan faktor eksternal. Dipelajari melalui teori isi (*content theory*) yang membahas tentang faktor eksternal individu.

3. Teori-teori Tentang Motivasi

Teori dalam motivasi dapat dibagi dalam kelompok besar yaitu :

1) Teori kepuasan (*content theory*), mencakup teori-teori motivasi dari:

a. Abraham maslow (Hirarki Kebutuhan)

Manusia memiliki 5 (lima) kebutuhan yang tersusun dalam suatu hirarki dan berawal dari kebutuhan dasar, dimana seseorang akan selalu termotivasi akan mencakup kebutuhan selanjutnya setelah kebutuhan sebelumnya terpenuhi, ini terjadi secara berurutan (Munandar, 2001), yaitu:

- ❖ Fisiologis : sandang, pangan, papan
- ❖ Rasa aman : keamanan, merdeka, perlindungan
- ❖ Sosial : cinta, afliasi
- ❖ Harga diri : penghargaan, pengakuan
- ❖ Aktualisasi diri

b. Herzberg (Teori Dua Faktor)

Ada dua faktor yang menentukan motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya (Munandar, 2001), yaitu :

❖ *Hygiene faktor (Job Context factor) Dissatisfier*

Dimana faktor ini apabila tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan dan berdampak pada motivasi kerja seseorang seperti: kebijakan perusahaan, kondisi kerja, gaji dan kemampuan kerja.

❖ *Motivasi (satisfier)*

Apabila faktor ini dipenuhi akan menimbulkan kepuasan dan motivasi namun jika tidak maka tidak akan menciptakan kepuasan kerja seperti: prestasi, pengakuan, pertumbuhan, tanggung jawab.

c. Alderferer Teori ERG (*Existence Relatedness Growth*)

Menyatakan bahwa kebutuhan di tingkat rendah tidak harus dipenuhi terlebih dahulu, sebelum motivasi untuk memenuhi kebutuhan pada tingkat berikutnya seperti Maslow (Munandar, 2001). Konsep dari Alderferer bahwa kebutuhan dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian yaitu :

❖ *Kebutuhan untuk eksis atau keberadaan (Existence needs)*

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan biologis dan keamanan yang lebih terpenuhi oleh kondisi material dari pada hubungan interpersonal.

- ❖ Kebutuhan untuk menjalin hubungan (*Related needs*)

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan sosial yang terpuaskan melalui adanya hubungan interpersonal.

- ❖ Kebutuhan untuk berkembang atau tumbuh (*Growth needs*)

Kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan untuk mengembangkan diri atau aktualisasi diri.

2) Teori proses (*Process theory*), mencakup teori-teori motivasi dari:

- a. Victor Vroom (teori pengharapan)

Mengkritik bahwa model konten kurang memadai untuk menjelaskan motivasi. Sehingga ia mengeluarkan teori sendiri, bahwa motivasi dibangun berdasarkan *Valence, instrumentality Expectacy*:

- *Valence*

Kekuatan dari preferensi individu terhadap keluaran tertentu. Faktor ini diartikan sebagai nilai, insentif, sikap dan harapan.

- *Instrumentality*

Peranan yang menghubungkan tingkat pertama dengan keluaran tingkat pertama.

- b. Lawler & Porter

Dimana motivasi adalah berasal dari umpan balik kepuasan kerja, yang dimulai dari kemampuan dan keterampilan secara pengalaman menghasilkan kinerja yang akhirnya kepuasan.

Hambatan yang perlu di atasi :

- Adanya keragaman karyawan terhadap kemampuan, keterampilan, serta kemampuan yang dimilikinya.
- Keragaman karyawan atas kemungkinan fisik dari pekerjaan
- Keragaman karyawan atas keterkaitan pekerjaan dengan individu/ aktivitas lain.
- Ambiguitas atau kemenduaan arti yang meliputi persyaratan pekerjaan.

4. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individu dan faktor-faktor organisasi. Faktor-faktor yang sifatnya individu adalah kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Orang akan mau berkerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya, sejalan dengan hal itu Peterson Plowman (Martoyo, 2007). Mengatakan bahwa yang dimaksud keinginan-keinginan itu adalah :

- a. *The desire to live*, artinya keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama setiap orang; manusia bekerja untuk mendapatkan makan dan makanan untuk mendapatkan hidup.

- b. *The desire for power*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab manusia mau bekerja.
- c. *The desire for power*, artinya keinginan atau kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau kerja.
- d. *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong untuk bekerja.

Mengacu pada pendapat tersebut diatas, maka dapat dikatakan bahwa setiap orang mempunyai keinginan dan kebutuhan tertentu dan berusaha melaksanakan pekerjaan untuk mengejar dan mewujudkan keinginan serta kebutuhan tersebut sehingga pada akhirnya mengharapkan kepuasan dari hasil kerja itu.

5. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Uno (2009: 73) indikator motivasi kerja dapat dibedakan sebagai berikut:

- a) Motivasi Internal
 - Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
 - Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
 - Memiliki rasa senang dalam bekerja
 - Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan
- b) Motivasi Eksternal
 - Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
 - Keyakinan bahwa dengan lembur dapat mencapai target yang ditetapkan

- Kondisi kerja yang aman dan nyaman dengan didukung oleh peralatan yang memadai.

2.2.2 Kompetensi Kerja

1. Pengertian Kompetensi Kerja

Menurut Edison, dkk (2016: 142) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*) dan sikap (*attitude*). Kompetensi yang dimiliki pegawai begitu penting bagi perusahaan karena kompetensi akan dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai.

Malthis dan Jackson (2006:219) bahwa kompetensi adalah karakteristik-karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan kinerja yang meningkat dari individu-individu atau tim.

Ada semakin banyak organisasi yang menggunakan beberapa segi analisis kompetensi. Tiga alasan utama organisasi menggunakan pendekatan kompetensi adalah : untuk mengomunikasikan perilaku yang dihargai di seluruh organisasi, untuk meningkatkan kompetensi di organisasi tersebut, dan untuk menekankan kapabilitas karyawan guna meningkatkan keunggulan kompetitif organisasional.

Wibowo (2007: 111) menjelaskan terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu:

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 cirri diri seseorang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Adapun yang menjadi indikator kompetensi kerja menurut Hutapea dan Nurianna (2008: 28) yaitu :

a) Pengetahuan

- Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggungjawabnya dalam bekerja.
- Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam perusahaan.
- Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan, dan teknik yang tepat dan benar.

b) Keterampilan

- Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
- Kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
- Keterampilan dalam mengidentifikasi masalah

c) Sikap

- Memiliki kemampuan dalam berkreaitivitas dalam bekerja
- Memiliki perilaku sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku di perusahaan
- Memiliki kemampuan menerima kritik dan saran yang membangun

- Memiliki kemampuan dalam perencanaan atau pengorganisasian.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

2. Manfaat Kompetensi

Dalam hal ini Ruky (dalam Sutrisno, 2010) mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak dilakukan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan. Adapun beberapa manfaat dalam merekrut pekerjaan yang memiliki kompetensi diantaranya sebagai berikut:

- Menjelaskan standar kerja juga harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan.
- Kompetensi individu itu dapat digunakan ialah sebagai alat seleksi tenaga kerja yang potensial.
- Kecakapan tenaga kerja itu akan memaksimalkan produktivitas perusahaan.
- Kecakapan atau kompetensi tenaga kerja bias dijadikan dasar di dalam pengembangan sistem remunerasi.
- Kompetensi itu dapat mebanut perusahaan untuk bisa beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi
- Kompetensi dapat memudahkan perusahaan di dalam menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

2.2.3 Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui seberapa besar ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya adalah dengan menggunakan penilaian kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai atau aparatur dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas, serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Gibson, 2007: 171).

Guritno dan Waridin (2005: 67) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Mangkunegara (2013: 67) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robbins dalam Sinambela (2012: 5) bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan

dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Tujuan perusahaan akan dapat tercapai bila pegawai menunjukkan kinerja yang optimal.

2. Jenis-Jenis Kinerja

Jenis-jenis kinerja terdiri dari tiga bagian, yaitu:

a. Kinerja strategi

Kinerja suatu perusahaan dievaluasi atas ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan bersangkutan atas lingkungan hidup dimana dia beroperasi;

b. Kinerja Administratif

Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja perusahaan, termasuk didalamnya tentang struktur administrasi yang mengatur hubungan otoritas dan tanggung jawab dari orang-orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi.

c. Kinerja Operasional

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan perusahaan, kemampuan mencapai efektivitas penggunaan sumber daya manusia yang mengerjakannya (prawirosentono, 2009).

Kinerja yang tinggi penting untuk tujuan peningkatan kinerja perusahaan yang efisien, efektif dan produktif, penciptaan motivasi dan dengan pencapaian kepuasan kerja karyawan serta kinerja karyawan yang tinggi akan mampu menjadi satu pilar penahan gejolak kehidupan dari luar perusahaan yang memberi tekanan-tekanan baik secara psikologis maupun berdampak finansial bagi perusahaan (Rivai, 2003).

Organisasi tidak dapat mengawasi segala kemungkinan dalam aktivitas-aktivitasnya sehingga aktivitas dipengaruhi oleh kesediaan karyawan-karyawannya untuk melakukan perilaku-prilaku inovatif dan spontan (Simamora, 2002). Berdasarkan perilaku dibawah ini yang paling penting meliputi:

- a. Kerja sama, tingkat terhadapnya individu meminta bantuan dari rekan-rekan sejawatnya dan membantu mereka mencapai tujuan-tujuan organisasional.
- b. Tindakan-tindakan protektif, tingkat terhadapnya karyawan-karyawan akan menghilangkan ancaman terhadap organisasi.
- c. Gagasan-gagasan konstruktif, tingkat terhadapnya karyawan akan memberikan sumbangan gagasan-gagasan konstruktif dan kreatif untuk memperbaiki perusahaan.
- d. Pelatihan diri, tingkat terhadapnya karyawan-karyawan akan terikat dalam program-program pelatihan diri untuk membantu perusahaan mengisi kebutuhan akan tenaga-tenaga yang terlatih secara baik.
- e. Sikap-sikap yang menguntungkan, tingkat rendahnya para karyawan berjuang mengembangkan sikap-sikap menguntungkan tentang organisasi diantara mereka sendiri, pelanggan dan masyarakat umum.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi dan kinerjanya

Faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi dan kinerjanya menurut (Simamora, 2002) yaitu :

- a) Kuantitas kerja yaitu pencapaian kinerja karyawan yang dapat terlihat pada diri karyawan itu sendiri pada saat kerja, yang meliputi ketepatan waktu

dalam mengerjakan pekerjaan, ketelitian dalam mengerjakan tugas dan juga keterampilan dalam mengerjakan tugas .

- b) Kualitas kerja yaitu pencapaian kinerja karyawan yang diukur atas hasil pekerjaan yang dicapai pekerja dalam bekerja, kualitas kerja juga dapat diukur oleh output atau hasil kerja dibandingkan dengan standar output yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya, tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat diukur dengan penilaian kinerja. Karakteristik karyawan yang mempunyai kinerja tinggi antara lain : (Simamora, 2002)

- a) Berorientasi pada prestasi, Karyawan yang kinerjanya tinggi memiliki keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan tentang dirinya.
- b) Percaya diri, Karyawan yang memiliki kinerja tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkan untuk bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi.
- c) Pengendalian diri, Karyawan yang kinerjanya tinggi mempunyai rasa disiplin diri yang tinggi.
- d) Kompetensi, karyawan yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetensi berprestasi dalam daerah pemelihan mereka.

Kemudian Prawirosentono (2009) membagi variabel yang mempengaruhi organisasi dan kinerjanya, yaitu:

a) Efektifitas dan Efisiensi

Efektifitas dari suatu kelompok organisasi adalah bila tujuan kelompok dapat tercapai dengan kebutuhan yang direncanakannya. Sedangkan efisiensi adalah berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam pencapaian tertentu.

b) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagian akibat dari kepemilikan wewenang tersebut.

c) Disiplin

Disiplin adalah taat pada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan tempat dia kerja.

d) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk sesuatu yang berkaitan tujuan organisasi.

4. Indikator kinerja karyawan

Indikator kinerja karyawan adalah alat yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Prawirosentono (1999) ada beberapa hal yang dapat digunakan sebagai indikator penilaian kinerja antara lain:

- Pengetahuan yang dimiliki
- Kemampuan memberikan hasil kerja yang memenuhi tuntutan perusahaan
- Kemampuan melaksanakan pekerjaan
- Inisiatif memberikan ide
- Kemampuan bertanggung jawab
- Kemampuan bekerjasama
- Kerajinan dalam bekerja
- Kepemimpinan dalam bekerja
- Kemampuan menjaga kebersihan di lingkungan kerja
- Ketepatan Waktu
- Kemampuan menjaga penampilan diri
- Kemampuan mengendalikan emosi

2.3 Kerangka Berfikir

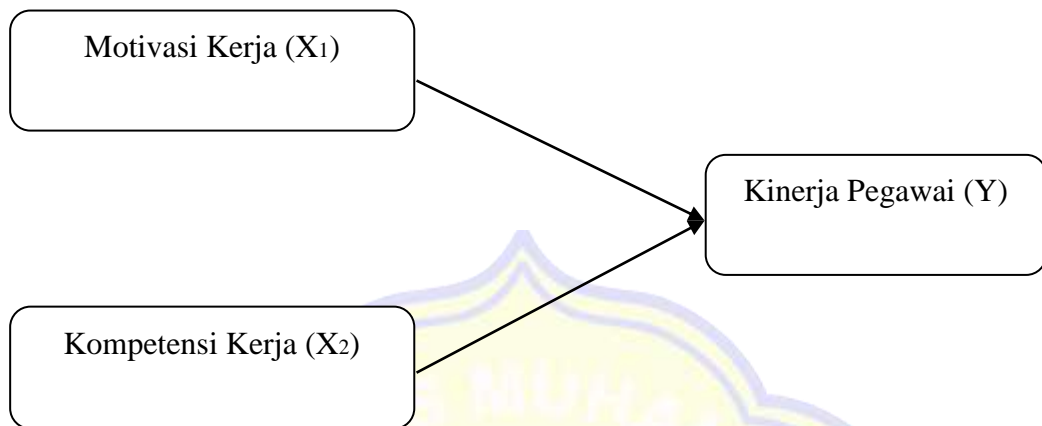
Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerja para pegawai yang bekerja di dalamnya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mengimplementasikan kebijakan dan strategi untuk mencapai tujuannya tergantung kepada para pegawai yang melaksanakan berbagai aktivitas dalam dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu meningkatkan kinerja suatu organisasi dibutuhkan peningkatan kinerja dari para pegawainya. Kinerja pegawai sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain yang berasal dari karakteristik individu itu sendiri dan kondisi psikologisnya.

Faktor individu yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja dan kompetensi kerja. Motivasi kerja berperan penting dalam mempengaruhi

kesungguhan dan alokasi usaha yang diberikan oleh seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya. pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi memiliki dorongan yang lebih dalam dirinya untuk selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam menyelesaikan setiap tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya. Hal ini akan berpengaruh terhadap baiknya kinerja pegawai tersebut. Selain itu, kompetensi kerja yang dimiliki oleh pegawai juga akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Pengetahuan dan keterampilan kerja yang baik serta kemampuan pegawai dalam menempatkan diri di lingkungan kerjanya berpengaruh terhadap baiknya kinerja pegawai tersebut.

Selain motivasi dan kompetensi kerja, kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh faktor psikologis pegawai yang meliputi persepsi terhadap peranan yang dimilikinya dalam organisasi dan persepsi pegawai mengenai dukungan yang diperolehnya dalam pelaksanaan pekerjaannya. Setiap pegawai harus memahami dengan jelas peranan yang dimilikinya dalam organisasi sehingga para pegawai akan mengetahui apa yang harus dilakukan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi tempatnya bekerja. Pegawai yang merasa mendapatkan dukungan dari organisasi tempatnya bekerja akan mengembangkan komitmen personal yang mengarah pada kemauan pegawai tersebut untuk memberikan respon balik berupa kinerja yang baik bagi organisasi yang telah mendukungnya.

Kerangka konseptual digambarkan sebagai berikut:



Keterangan :

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Kompetensi Kerja

Y = Kinerja Pegawai

2.4 Hipotesis

1. Diduga motivasi kerja dan kompetensi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Nusa Tenggara Barat.
2. Diduga motivasi kerja dan kompetensi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Nusa Tenggara Barat.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini untuk masalah yang akan diselidiki membutuhkan metode yang merupakan pedoman bagi peneliti dalam melaksanakan penelitian, agar data yang diperoleh secara selektif dan efisien dapat disimpulkan serta dapat diolah dan dianalisis sesuai dengan tujuan yang akan dicapai oleh peneliti. Berdasarkan tujuan yang hendak dicapai maka penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif, yaitu tipe penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 1999). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan analisis deskriptif dan verifikatif.

Fathoni (2006: 97) mengemukakan bahwa metode penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang bermaksud mengadakan pemeriksaan dan pengukuran-pengukuran terhadap masalah tertentu. Dalam penelitian semacam ini landasan teori mulai diperlukan tetapi bukan digunakan sebagai landasan untuk menentukan kriteria pengukuran terhadap masalah yang diamati dan akan diukur.

Menurut Arikunto (2008: 135) penelitian verifikasi pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan.

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan variabel kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen, variabel motivasi kerja (X_1) dan kompetensi kerja (X_2), sebagai variabel independen.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Nusa Tenggara Barat yang berlokasi di Jalan Majapahit Nomor 10 Mataram 83127. Alasan peneliti memilih Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Nusa Tenggara Barat karena ingin mengetahui motivasi kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan kurang lebih 1 bulan, mulai terhitung pada bulan Januari 2020.

No	Kegiatan	Waktu
1	Observasi Awal	Sabtu, 2 November 2019
2	Survei	Senin, 9 Januari 2020
3	Penyebaran Angket	Senin, 9 Januari 2020
4	Pengumpulan Data	Rabu, 13 Januari 2020
5	Pengolahan Data	Jum'at, 15 Januari 2020

3.3 Populasi dan Sampel

Sugiyono (2012: 80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pendapat tersebut, bahwa populasi adalah keseluruhan individu yang masing-masing memiliki sifat-sifat tertentu untuk diteliti. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai yang bekerja pada Kantor

Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Nusa Tenggara Barat yang berjumlah 49 orang.

Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi. Penelitian ini menggunakan populasi, menurut Arikunto (2008: 116) yaitu penentuan pengambilan sampel apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif, dimana menurut Sugiyono (2012: 23) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Dalam penelitian ini dikatakan data kuantitatif karena penelitian ini menggunakan angka yaitu nilai angket diperoleh setelah melaksanakan penyebaran angket.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang secara langsung dapat diperoleh dari responden di lapangan. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner yang diisi oleh para responden pegawai.

Data pada kuesioner tersebut berupa :

1. Profil responden, yang meliputi jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.
2. Tanggapan responden tentang variable-variabel penelitian yang meliputi kinerja pegawai, motivasi kerja dan kompetensi kerja.

3.5 Definisi Oprasinal Variabel

Definisi operasional serta pengukuran variabel terikat dan variabel bebas adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai menurut Dessler (2006) kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Prawirosentono (1999) ada beberapa hal yang dapat digunakan sebagai indikator penilaian kinerja antara lain:

- Pengetahuan yang dimiliki
- Kemampuan memberikan hasil kerja yang memenuhi tuntutan perusahaan
- Kemampuan melaksanakan pekerjaan
- Inisiatif memberikan ide
- Kemampuan bertanggung jawab
- Kemampuan bekerjasama
- Kerajinan dalam bekerja
- Kepemimpinan dalam bekerja
- Kemampuan menjaga kebersihan di lingkungan kerja
- Ketepatan Waktu
- Kemampuan menjaga penampilan diri
- Kemampuan mengendalikan emosi

2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya. Gitosudarmo dalam Sutrisno (2009: 109) mengatakan bahwa faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Arep dan Tanjung (2003: 12) mengemukakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja.

Menurut Uno (2009: 73) indikator motivasi kerja dapat dibedakan sebagai berikut:

a. Motivasi Internal

- Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
- Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- Memiliki rasa senang dalam bekerja
- Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan

b. Motivasi Eksternal

- Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
- Keyakinan bahwa dengan lembur dapat mencapai target yang ditetapkan
- Kondisi kerja yang aman dan nyaman dengan didukung oleh peralatan yang memadai.

3. Kompetensi Kerja

Kompetensi kerja adalah karakteristik utama dari individu untuk menghasilkan kinerja optimal dalam melakukan pekerjaan yang mencakup motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keahlian dalam bekerja. Setiawan dan Ghozali (2006) menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan (kompetensi) kerja pegawai. Selanjutnya Setiawan dan Ghozali (2006) menyatakan bahwa kemampuan (kompetensi) adalah bakat individu untuk melaksanakan suatu tugas yang berhubungan dengan tujuan.

Adapun yang menjadi indikator kompetensi kerja menurut Hutapea dan Nurianna (2008: 28) yaitu :

a) Pengetahuan

- Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggungjawabnya dalam bekerja.
- Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam perusahaan.
- Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan, dan teknik yang tepat dan benar.

b) Keterampilan

- Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
- Kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
- Keterampilan dalam mengidentifikasi masalah

c) Sikap

- Memiliki kemampuan dalam berkreaitivitas dalam bekerja
- Memiliki perilaku sesuai dengan nilai dan norma yang berlaku di perusahaan
- Memiliki kemampuan menerima kritik dan saran yang membangun
- Memiliki kemampuan dalam perencanaan atau pengorganisasian.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpul data dalam penelitian ini yaitu dengan teknik pengumpulan data primer dari responden dilakukan dengan survey, yaitu dengan cara mengumpulkan data pokok (data primer) dari suatu sampel dengan menggunakan instrumen kuesioner dengan cara memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden. Koesioner ini didistribusikan secara langsung kepada responden yaitu pegawai di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Nusa Tenggara Barat. Setiap paket kuesioner terdiri dari dua bagian yang harus dijawab oleh responden dengan mengikuti perintah yang terdapat didalam setiap bagian.

3.7 Alat Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2003: 162) menyatakan bahwa koesioner merupakan alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Koesioner atau angket merupakan alat pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk dapat mengungkapkan data dari masing-masing variabel. Koesioner dapat

berupa pertanyaan, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

Masing-masing jawaban memiliki bobot skor yang berbeda dari proses pemberian skor ini dihasilkan 5 kategori, yaitu:

SS	Sangat Setuju	Di Beri Skor	5
S	Setuju	Di Beri Skor	4
N	Netral	Di Beri Skor	3
TS	Tidak Setuju	Di Beri Skor	2
STS	Sangat Tidak Setuju	Di Beri Skor	1

3.8 Teknik Analisi Data

3.8.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Sebelum instrumen atau alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian, perlu dilakukan uji coba koesioner untuk mencari kevalidan dan reabilitas alat ukur tersebut. Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut mengukur suatu variabel yang akan diukur. uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan dalam suatu daftar (kontruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel (Pantiyasa, 2013: 60).

Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan dan hasilnya dapat dilihat melalui hasil r-hitung yang dibandingkan dengan r-tabel. r-tabel dapat diperoleh melalui df (*degree of freedom*) = $n-2$ (signifikan 5%, n = jumlah sampel). Jika $r\text{-tabel} < r\text{-hitung}$ maka dikatakan valid dan jika $r\text{-tabel} > r\text{-hitung}$ maka dikatakan tidak valid (Pantiyasa, 2013: 60-61)

2. Uji Reliabilitas

Reliabel adalah keandalan konsistensi alat ukur, sehingga reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan kontrak-kontrak pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Alat ukur yang reliabel pasti terdiri item-item alat ukur yang valid sehingga setiap reliabel pasti valid namun setiap yang valid belum tentu reliabel (Pantiyasa, 2013: 65). Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap keseluruhan. Apabila nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60 maka reliabel dan jika *Cronbach Alpha* (α) < 0,60 maka tidak reliabel (Pantiyasa, 2013: 65).

3.8.2 Uji Regresi Berganda

Metode ini digunakan untuk mengetahui Pengaru Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Nusa Tenggara Barat. Dalam regresi ganda variabel independen lebih dari satu, maka dapat digunakan simbol X_1 dan X_2 , sehingga persamaan regresi ganda yang digunakan sebagai berikut:

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

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
- X_1 = Motivasi Kerja
- X_2 = Kompetensi Kerja
- a = Konstanta Regresi
- b_{1-2} = Koefisien Regresi
- e = Faktor Pengganggu (tak dihitung)

3.8.3 Pengujian Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis akan ditolak jika salah, dan akan diterima jika benar. Penolakan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta yang sudah dikumpulkan. Uji hipotesis antara variabel X_1 (Motivasi Kerja), X_2 (Kompetensi Kerja) dan Y (Kinerja Pegawai), dengan menggunakan uji simultan atau keseluruhan sebagai berikut:

1. Uji F-test

Sebagai pengujian variabel independen secara serempak yang dilihat untuk melihat pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Adapun rumus F-test menurut Budiyuwono (1993) dalam Wahyu (2017) adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$: Variabel independen secara bersama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$: Variabel independen secara bersama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

F-hitung dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Keterangan:

$F = F_{hitung}$ yang dibandingkan dengan F_{tabel}

$R^2 =$ Koefisien determinasi sampel

$n =$ Jumlah data dalam sampel

$k =$ jumlah variabel independen

Ketentuan dalam uji F dengan taraf signifikan tertentu:

- Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, berarti perubahan variabel independen secara bersama-sama akan mempengaruhi variabel dependen.
- Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, berarti perubahan variabel independen secara bersama-sama tidak akan mempengaruhi variabel dependen

2. Uji t-test

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2012: 250) t-hitung dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$H_0 : b_i = 0$: Variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

$H_a : b_i \neq 0$: Variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Rumus:

$$t\text{-hitung} = \frac{r\sqrt{n-k-1}}{1-r^2}$$

Dimana:

r = Koefisien korelasi parsial

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah data

Hasil dari perhitungan t-hitung kemudian dibandingkan dengan t-tabel dan menggunakan tingkat resiko kesalahan (α) sebesar 5% dengan kriteria sebagai berikut:

- Apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak, berarti koefisien variabel adalah signifikan
- Apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima, berarti koefisien variabel adalah tidak signifikan

Berdasarkan perhitungan t-test apabila t-test diperoleh lebih besar dari nilai t-tabel, berarti terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan kompetensi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya t-test hasil hitungan lebih kecil dibanding nilai t-tabel, maka tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kompetensi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.

3.8.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi mencari seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi dependen dan koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai (*adjusted R^2*) dan nilai *adjusted R^2* dianggap lebih baik dari nilai R^2 (Ghozali 2001: 97).

Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\text{Adjusted } R^2 = 1 - (1 - R^2) \frac{(n-1)}{(n-k)}$$

Dimana:

$\text{Adjusted } R^2$ = Koefisien korelasi (*adjusted R²*)

n = Banyaknya observasi

k = Banyaknya variabel independen

Koefisien determinasi (*adjusted R²*) ini mengukur seberapa besar sumbangan variabel independen secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel dependen.