

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRESTASI KERJA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL  
PADA BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH  
KABUPATEN TULUNGAGUNG**

**ENDAH WIJAYATI**

Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung

**ABSTRAK**

Jenis penelitiannya adalah penelitian evaluative/verifikatif. Populasi penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Bagian Umum Setda Kabupaten Tulungagung dengan pengambilan sampel menggunakan metode *Slovin* dengan jumlah responden sebanyak 81 orang. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuantitatif.

Berdasarkan hasil analisa, penulis menyimpulkan bahwa: (1) Variabel kompetensi memiliki nilai  $t_{hitung} 4,641$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , artinya kompetensi mempunyai pengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai; (2) Variabel motivasi memiliki nilai  $t_{hitung} 4,631$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , artinya motivasi mempunyai pengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai; (3) Hasil uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  dengan tingkat signifikansi  $0,000$  yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan  $5\%$  ( $0,05$ ), berarti secara simultan kompetensi dan motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitan disarankan hal-hal sebagai berikut: Pimpinan pada Bagian Umum Setda Kabupaten Tulungagung hendaknya lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai seperti kompetensi dan motivasi pegawai. Kompetensi dan motivasi merupakan hal yang harus dikembangkan dan dipelihara agar menghasilkan prestasi kerja yang baik, hal ini selain menjadi tugas pimpinan yang berperan sebagai pembina juga merupakan tanggung jawab dari masing-masing pegawai untuk dapat mengembangkan kompetensi sesuai tuntutan tugas sekaligus memelihara motivasi dengan baik.

**ABSTRACT**

*This study entitled "The Influence of Competencies and Motivation to the Work Performance to state employee's on The Distric Secretariat Public Departement Of Tulungagung". The purpose of this study is to analyze the influence of competencies and motivation separately and simultaneously to Civil Servant's work performance on The Distric Secretariat Public Departement Of Tulungagung.*

*Type of this research is evaluative/verificative research. The population of this research is the state employee's on The Distric Secretariat Public Departement Of Tulungagung, by using Slovin method with 81 people for respondent. Analysis method of the data used in this study is a quantitative approach.*

*Based on the analysis, the author conclude that : (1) competence variable has value  $T_{hitung} 4,641$  with significant level  $0,000 < 0,05$ , that means that competencies has a significantly positive influence to the employee's work performance; (2) motivation variable has value  $T_{hitung} 4,631$  with significant level  $0,000 < 0,05$ , that means motivation has significantly positive influence to the employee's work performance; (3) test result F show the value  $F_{hitung}$  with significant level  $0.000$  that smaller than specific significant level  $5\%$  ( $0.05$ ), which means competence and motivation simultaneously has significantly positif influence to employee's work performance.*

*Based on the research result, we suggested the following things : the chairman of The Distric Secretariat Public Departement Of Tulungagung should pay more attention to the factor that effect to the employee's working performance such as competencies and employee's motivation. Competencies and motivation have to be developed and maintained in order to generate a good work performance. However, it is not only the task of the chairman who act as a leader but it's also become responsible of each employee to develop their own competencies as a pretension of the task, and they have to maintain a good motivation as well.*

## PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah membuat dunia semakin transparan dalam memperoleh informasi, lebih-lebih untuk Indonesia yang saat ini memasuki era reformasi yang menghasilkan suatu perubahan. Salah satu diantaranya adalah perubahan pada sistem penyelenggaraan pemerintahan, hal ini menuntut suatu organisasi Pemerintah untuk selalu adaptif terhadap perubahan lingkungan.

Pelaksanaan otonomi daerah telah mendorong pemerintah daerah untuk adaptif terhadap perubahan yang ada. Dengan beban tugas pemerintah yang semakin bertambah dan kompleks yakni adanya peningkatan jumlah penduduk, tuntutan masyarakat terhadap pemerintahan yang baik dan tanggung jawab terhadap kesejahteraan masyarakat. Tugas dan tanggung jawab tersebut dapat dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah, jika pemerintah daerah lebih memfokuskan pada peningkatan kemampuan profesional dan kemandirian terutama pada perubahan sikap aparatur yaitu dari orientasi birokrat menjadi orientasi *entrepeneur* (wirausaha).

Dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah ini sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung?
- 2) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung?
- 3) Bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung?

Penelitian adalah pemikiran yang sistematis mengenai berbagai jenis masalah yang pemecahannya memerlukan pengumpulan dan penafsiran fakta-fakta. Berkaitan dengan rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung.

- 2) Menganalisis pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung.

- 3) Menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung.

Setelah penelitian ini dilaksanakan dan mendapatkan suatu gambaran yang ada sesuai dengan data lapangan, diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu:

### 1). Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan ilmu Pemerintahan, khususnya dalam kebijakan yang berkaitan dengan sumber daya aparatur.
- b. Diharapkan dapat memberikan kontribusi pada teori-teori tentang sumber daya aparatur serta berguna untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

### 2). Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada Pemerintah Kabupaten Tulungagung dalam rangka pelaksanaan kebijakan peningkatan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi pegawai terutama yang berkaitan dengan peningkatan prestasi dan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
- b. Bagi Pegawai yang menangani masalah kebijakan sumber daya aparatur dapat menambah wawasan dan lebih memahami secara mendalam tentang pengembangan dan pembinaan kualitas sumber daya manusia.

Hasil penelitian Cantano (1998) menyatakan bahwa kompetensi adalah kombinasi dari motif, sifat, keterampilan, aspek citra diri seseorang atau peran sosial, atau suatu bagian dari pengetahuan yang relevan. Dengan kata lain, kompetensi adalah setiap karakteristik individu yang mungkin terkait dengan kesuksesan kinerja. Kompetensi juga diartikan sumber perubahan yang memiliki keterkaitan yang

sangat erat dengan perubahan sosial kemasyarakatan.

Sedangkan hasil penelitian Istitimijati (1999), yang melakukan penelitian pada PDAM Kota Malang. Penelitian tersebut berusaha menjelaskan serta menguji pengaruh antara pemberian motivasi oleh pemimpin terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan, antara pemberian motivasi fisik oleh pemimpin terhadap motivasi fisik pegawai dan motivasi non fisik oleh pemimpin ada pengaruh yang signifikan terhadap motivasi non fisik pegawai. Demikian pula motivasi fisik dan motivasi non fisik pemimpin juga berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan kompetensi dan motivasi mempunyai hubungan yang erat dengan prestasi kerja. Bisa dikatakan bila pegawai memiliki kompetensi di bidangnya maka pegawai tersebut akan meningkatkan kinerja yang efektif. Demikian pula bila motivasi kerja karyawan tinggi maka akan meningkatkan kinerja.

Jadi jelaslah bahwa kompetensi, motivasi kerja dan kinerja saling berhubungan. Hal ini harus diperhatikan karena terdapat hubungan yang saling mempengaruhi antara ketiganya. Disatu pihak kompetensi dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja. Sehingga pengembangan kompetensi dan motivasi yang baik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia meliputi beberapa hal, yaitu: perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan, penempatan, manajemen karier, penilaian kinerja, kompensasi, motivasi dan pemberhentian. Seiring dengan perkembangan waktu, manajemen sumber daya manusia telah mengalami perubahan peran, dimana perubahan tersebut pada kenyataannya memiliki beberapa manfaat, seperti adanya pengakuan bahwa peran divisi sumber daya manusia ini penting dan strategis bagi organisasi. Manfaat lain adalah pengakuan sumber daya manusia sebagai aset yang paling penting dan dominan bagi organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai aset yang potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi, bagi pengembangan dirinya serta bagi masyarakat. Jadi secara umum dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu usaha untuk menata agar karyawan dapat mewujudkan tujuan organisasi, yakni tercapainya peningkatan kinerja unsur-unsur organisasi.

### **Kompetensi**

Kompetensi adalah sumber perubahan yang memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan perubahan sosial kemasyarakatan. Jika kondisi sosial kemasyarakatan berubah, maka kompetensi juga akan mengalami perubahan; demikian juga sebaliknya jika kompetensi masyarakat meningkat, maka akan berdampak terhadap perubahan kondisi sosial masyarakat (Ornstein & Hunkins, 1988: 125).

### **Motivasi**

Motivasi adalah daya pendukung yang mengakibatkan seorang anggota organisasi agar mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya (Siagian, 1997:134).

### **Prestasi Kerja**

Seperti pendapat Hasibuan (1991:105) menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas percakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu.

### **Hipotesis**

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah disampaikan di atas dan didukung oleh beberapa kajian teoritis Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, serta pengaruh kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tulungagung.

Konsisten dengan uraian di atas seperti hasil penelitian Istitimijati (1999) bahwa kompetensi dan motivasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Maka hipotesis

penelitian yang dilakukan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Kompetensi mempunyai pengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai
2. Motivasi mempunyai pengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dan
3. Secara simultan kompetensi dan motivasi mempunyai pengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

### **Definisi Konseptual dan Operasional**

Definisi variabel-variabel dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memudahkan atau mengarahkan dalam menyusun alat ukur data yang diperlukan berdasarkan kerangka konseptual yang telah dikemukakan pada batasan operasional dari variabel penelitian.

Operasionalisasi variabel merupakan pendekatan yang diturunkan berdasarkan konsep sebagaimana telah dijelaskan dalam model penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, dimana hal ini merupakan pendekatan terhadap metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian yaitu pendekatan kuantitatif.

### **Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini akan digunakan jenis atau bentuk penelitian Evaluatif/verifikatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan yaitu pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tulungagung dan metode yang digunakan adalah metode *random sampling*. Penelitian akan dianalisis secara deskriptif dan verifikatif. Deskriptif dimaksud untuk menggambarkan gejala atau fenomena yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian. Sedangkan analisis verifikatif adalah untuk menguji hubungan atau pengaruh antar variabel yaitu variabel kompetensi dan variabel motivasi terhadap variabel prestasi kerja pegawai. Bentuk penelitian verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis yang memakai perhitungan-perhitungan statistik (Nazir, 1988:76).

Sedangkan untuk menguji hipotesis digunakan *explanatory research* yaitu untuk

mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya; ataukah suatu variabel disebabkan atau apakah suatu variabel disebabkan atau dipengaruhi ataukah tidak oleh variabel lainnya.

Dalam penelitian jenis ini, hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji untuk mengetahui faktor-faktor kompetensi dan motivasi sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tulungagung sebagai variabel terikat (Y).

### **Waktu dan Subjek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Bagian Umum Setda Kabupaten Tulungagung yang dimulai pada bulan Pebruari 2015 sampai dengan Juli 2015, sesuai dengan pokok bahasan dalam penelitian ini membahas mengenai faktor-faktor kompetensi dan motivasi kerja yang diduga mempengaruhi terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Umum Setda Kabupaten Tulungagung sebagai bentuk penelitian evaluasi dengan fokus penelitian manajemen sumber daya manusia

### **Metode Pengumpulan Data**

Jenis Data yang digunakan adalah data Primer, yaitu data yang diperoleh dengan jalan terjun langsung ke objek penelitian, hal ini dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh data secara empiris.

Sumber Data berasal dari Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tulungagung.

Yang menjadi populasi adalah pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Tulungagung sebanyak 102 orang.

Data yang dikumpulkan adalah jenis data primer yakni jenis data yang diambil secara langsung dari responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Kuisioner yaitu teknik pengumpulan data yang penulis lakukan dengan cara mengirimkan daftar pertanyaan kepada responden untuk dijawab dengan tujuan untuk menjangkau data primer yang diperlukan dalam penelitian, sehingga penulis memperoleh data yang akurat berupa tanggapan langsung responden.

Kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data ordinal, yang merupakan penjabaran dari indikator variabel sebelum digunakan untuk mengumpulkan data di lapangan terlebih dahulu harus diuji tingkat validitas dan realibilitas. Validitas merujuk kepada sejauh mana instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur, sedangkan reliabilitas merujuk pada sejauhmana instrumen pengukur dapat dipercaya atau diandalkan (Sugiyono, 1998:67).

**Teknik analisis Data**

Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuantitatif, yaitu analisis terhadap data yang telah diberi skor sesuai dengan skala penukaran yang telah ditetapkan dengan menggunakan formula-formula statistik. Pemilihan metode analisis berdasarkan pada tujuan penelitian dengan skala yang dipergunakan adalah skala interval. Oleh karena itu analisis data yang dipergunakan adalah berbentuk Regresi. Supranto (1989:64)mengungkapkan bahwa penggunaan analisis regresi (nilai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel tergantung). Seharusnya terlebih dahulu diketahui kuatnya hubungan antara variabel-variabel tersebut dan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel tersebut dapat digunakan analisis korelasi.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bagian Umum merupakan salah satu unit kerja pemerintah Kabupaten Tulungagung yang berada di bawah naungan Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung. Bagian Umum mempunyai kedudukan sebagai unsur pelaksana Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh seorang kepala bagian yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Asisten Administrasi Umum. Sesuai dengan kedudukannya, Bagian Umum mempunyai tugas pokok melaksanakan dan merumuskan kebijakan bidang ketatausahaan, keprotokolan dan rumah tangga.

**Deskripsi Data Hasil Penelitian**

Uji validitas digunakan untuk mengukur kevalidan suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur

oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini uji validitas akan dilakukan dengan melihat hasil *pearson product moment correlation* dengan ketentuan bahwa variabel yang diteliti dinyatakan valid apabila *P value* lebih kecil dari  $\alpha = 5 \%$ . Untuk mengetahui hasil uji validitas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Uji Validitas Variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>)

Variabel Bebas	<i>P value</i>	Ket.
<b>Kompetensi (X<sub>1</sub>)</b>		
Pertanyaan 1	0,000	Valid
Pertanyaan 2	0,000	Valid
Pertanyaan 3	0,000	Valid
Pertanyaan 4	0,000	Valid
Pertanyaan 5	0,000	Valid
Pertanyaan 6	0,000	Valid
Pertanyaan 7	0,000	Valid
Pertanyaan 8	0,000	Valid
Pertanyaan 9	0,035	Valid

Sumber: data primer diolah

Hasil uji validitas seperti yang diperlihatkan pada tabel 4.8.membuktikan bahwa item-item pertanyaan kuesioner untuk variabel bebas kompetensi adalah valid. Hal ini dikarenakan pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner untuk variabel kompetensi memiliki *P value* lebih kecil dari  $\alpha = 5 \%$ . Dengan demikian pernyataan dalam kuesioner pada variabel kompetensi telah tepat melakukan fungsi ukurnya.

Uji Validitas Variabel Motivasi (X<sub>2</sub>)

Variabel Bebas	<i>P value</i>	Ket.
<b>Motivasi (X<sub>2</sub>)</b>		
Pertanyaan 1	0,000	Valid
Pertanyaan 2	0,000	Valid
Pertanyaan 3	0,000	Valid
Pertanyaan 4	0,000	Valid
Pertanyaan 5	0,000	Valid
Pertanyaan 6	0,000	Valid
Pertanyaan 7	0,000	Valid

Variabel Bebas	<i>P value</i>	Ket.
Pertanyaan 8	0,000	Valid
Pertanyaan 9	0,000	Valid
Pertanyaan 10	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah

Hasil uji validitas seperti yang ditampilkan pada tabel diatas membuktikan pertanyaan kuesioner untuk variabel bebas motivasi ( $X_2$ ) adalah valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *P value* lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$ . Dengan demikian pernyataan dalam kuesioner pada variabel motivasi telah tepat melakukan fungsi ukurnya.

Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

Variabel Terikat	<i>P value</i>	Ket.
<b>Prestasi Kerja (Y)</b>		
Pertanyaan 1	0,000	Valid
Pertanyaan 2	0,000	Valid
Pertanyaan 3	0,000	Valid
Pertanyaan 4	0,000	Valid
Pertanyaan 5	0,000	Valid
Pertanyaan 6	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah

Hasil uji validitas seperti yang ditampilkan pada tabel 4.10 membuktikan bahwa pertanyaan kuesioner untuk variabel prestasi kerja (Y) valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *P value* lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  pada item-item pertanyaan. Dengan demikian dapat disimpulkan jika pernyataan dalam kuesioner untuk variabel prestasi kerja telah tepat melakukan fungsi ukurnya.

Reliabilitas atau keandalan dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama pada waktu yang berlainan. Uji reliabilitas akan dilakukan dengan Alpha Cronbach. Hasil uji reliabilitas dapat terlihat pada tabel berikut

Uji Reliabilitas Variabel-Variabel Penelitian

Variabel	Alpha Cronbach	Ket.
Kompetensi ( $X_1$ )	0,892	Reliabel
Motivasi ( $X_2$ )	0,939	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,964	Reliabel

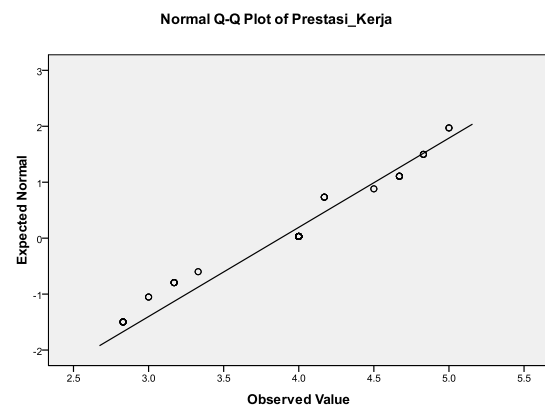
Sumber: data primer diolah

Membuktikan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari kompetensi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan prestasi kerja (Y) reliabel. Hal ini ditunjukkan dari nilai *alpha Cronbach* ( $\alpha$ ) yang dimiliki oleh masing-masing variabel berada di interval 0,800-1,000 yang termasuk kategori sangat tinggi.

**Pengujian Asumsi Regresi**

Tujuan dilakukan uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui apakah analisis model regresi linear berganda yang digunakan ada penyimpangan atau tidak.

Uji Normalitas



Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui penyebaran pada data (titik) pada sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dari grafik. Dengan data menyebar di sekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Untuk mengetahui hasil analisis regresi linear berganda dari beberapa variabel bebas meliputi kompetensi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) yang berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y) dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut.

Analisis Regresi Linear Berganda

	Koefisien Regresi
(Constant)	0,817
Kompetensi ( $X_1$ )	0,530
Motivasi ( $X_2$ )	0,107

Sumber: Data Primer, diolah

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi linear berganda, maka bentuk formulanya sebagai berikut:

$$Y = 0,817 + 0,530 X_1 + 0,107 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta (a) sebesar 0,817 memiliki arti kalau variabel bebas yang terdiri dari kompetensi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) tidak berubah pada nilai 0 (nol) satuan maka kinerja pegawai (Y) yang dihasilkan sebesar 0,817.
2. Koefisien regresi  $b_1$  sebesar 0,530 memiliki arti kalau variabel kompetensi ( $X_1$ ) naik satu satuan maka diharapkan prestasi kerja pegawai (Y) naik sebesar 0,530 kali dengan anggapan nilai variabel bebas lainnya yaitu motivasi ( $X_2$ ) tetap.
3. Koefisien regresi  $b_2$  sebesar 0,107 memiliki arti kalau variabel motivasi ( $X_2$ ) naik satu satuan maka diharapkan prestasi kerja pegawai (Y) naik sebesar 0,107 kali dengan anggapan nilai variabel bebas lainnya yaitu kompetensi ( $X_1$ ) tetap.

#### Hasil Pengujian dan Pembahasan.

Dari Jumlah Keseluruhan 102 pegawai pada Bagian Umum Setda Kabupaten Tulungagung Kabupaten Tulungagung telah dilakukan penelitian dengan mengambil sample 81 pegawai yang terdiri dari golongan I, II, dan III, yang mewakili pejabat eselon III dan IV. Jenis penelitiannya adalah penelitian evaluatif/verifikatif. Populasi penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Bagian Umum Setda Pemerintah Kabupaten Tulungagung dengan pengambilan sampel menggunakan metode *Slovin* dengan jumlah responden sebanyak 81 orang. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuantitatif.

Berdasarkan hasil analisa, penulis menyimpulkan bahwa:

- (1) Variabel kompetensi memiliki nilai  $t_{hitung} 4,641$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , artinya kompetensi mempunyai pengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai;
- (2) Variabel motivasi memiliki nilai  $t_{hitung} 4,631$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , artinya kompetensi mempunyai pengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai;
- (3) Hasil uji F

menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan 5% (0,05), berarti secara simultan kompetensi dan motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

#### Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan yang didapat dari penelitian ini berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, yaitu:

1. Terdapat pengaruh positif secara signifikan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh positif secara signifikan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai.
3. Terdapat pengaruh kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Bagian Umum Setda Kabupaten Tulungagung.

#### Saran

Berdasar hasil analisis yang penulis peroleh, maka untuk ini penulis memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut :

1. Hendaknya pimpinan pada Bagian Umum Setda Kabupaten Tulungagung memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai seperti kompetensi yaitu antara lain meminta dan menghargai pendapat orang lain, mengedepankan sikap dan perilaku sesuai dengan kode etik dalam bekerja, melakukan pekerjaan secara konsisten ,mampu melakukan penyesuaian terhadap situasi, unit kerja dan prosedur kerja, sehingga bawahan bisa lebih meningkatkan prestasi kerjanya.
2. Hendaknya pimpinan pada Bagian Umum Setda Kabupaten Tulungagung memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai seperti Motivasi yaitu antara lain menempatkan pegawai sesuai dengan bidang keahliannya, memberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi kerjanya, adanya jaminan perlindungan dalam melaksanakan tugasnya sehingga terjalin hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan antara sesama teman kerja.
3. Kompetensi dan motivasi merupakan hal yang harus dikembangkan dan dipelihara

agar menghasilkan prestasi kerja yang baik, hal ini selain menjadi tugas pimpinan yang berperan sebagai pembina juga merupakan tanggung jawab dari masing-masing pegawai untuk dapat mengembangkan kompetensi sesuai tuntutan tugas sekaligus memelihara motivasi dengan baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Affandy, Zaenal, 2000, "Pengaruh Pemberian Motivasi dan Gaya Komunikasi Pemimpin terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Industri Kecil Logam di Kabupaten Sidoarjo)", *Tesis*, Program Pascasarjana, UNIBRAW, Malang
- Anoraga, Panji, 1992, Psikologi Kepemimpinan, Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 1993, Prinsip Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Cetakan Kesembilan, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Babbie, Earl,R, 1989, The Practice of Social Research, Second Edition, Wadsworth Publishing Company Inc, California.
- Bernadin, H.J and J.E.A. Russel, 1993, Human Resources Management, Mc GrowHill, Inc, Singapore.
- Bloom, Benyamin S. 2003. Taxonomy of Educational Objective : Handbook 7. Cognitive Domain.Longman.Newyork.
- Catano, V.M. 1998. Competencies: A Review of the Literature and Bibilography. Diakses Dari: <http://www.chrpanacl.com/en/paselreport/appendix.asp>.
- Dharma, Agus, 1993, Manajemen Prestasi Kerja, Rajawali, Jakarta.
- Gibson, James L, Evancevich Jhon M, & Donnelly, James H, 1996, Organisasi, Perilaku Struktural, Proses, Jilid Satu, Edisi Kedelapan, Alih bahasa: Nunuk Adriani, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gujarati, Damodar, 1995, Ekonometrika Dasar. Alih Bahasa: Sunarno Zain, Erlangga, Jakarta.
- Indrawijaya, Adam I, 1996, Perilaku Organisasi, Sinar Baru, Bandung.
- Nurani, Elok Hati, 2010. "Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas DPPKAD Kabupaten Kediri", *Tesis*, Program Pascasarjana, Uniska, Kediri.
- Mardiyati, Erna, 2010. "Analisis Budaya Kerja, Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada satuan Kerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung", *Tesis*, Program Pascasarjana, Uniska, Kediri.
- Istimijati, 1999, "Pengaruh Pemberian Motivasi oleh Pemimpin terhadap Prestasi kerja Karyawan (Study pada PDAM Kodya Dati II Malang)", *Tesis*, Program Pascasarjana, Unibraw, Malang.
- Kerlinger, Fred N, 1990, Foundation if Behavioral Research, Third Edition, Alih Bahasa: Simanjuntak, GM Press, Yogyakarta.
- LOMA's. 1998. Competency Dictionary.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moenir, A.S, 1998, Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap pembinaan Kepegawaian, PT Gunung Agung, Jakarta.
- Nazir, Moh, 1998, Metode Penelitian, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Reksohadiprodjo, Sukanto, dan T. Hani Handoko, 1986, Teori dan Perilaku Organisasi Perusahaan, BPFE, Yogyakarta.
- Sarwoto, 1981, Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 1995, Teori Motivasi dan Aplikasi, Rineka, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 1992, Produktivitas, Apa dan Bagaimana, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudibyoy, Priyo, 1992, "Peranan Motivasi Terhadap Tingkat produktivitas Karyawan PDAM Kodya Malang", *Tesis*, Program Pascasarjana Unibraw, Malang.



- Thoha, Miftah, 1993, Perilaku Organisasi: Konsep dan Aplikasi, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wahjosumidjo, 1994, Kepemimpinan dan Motivasi, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Walker, J.W, 1997, Human Resources Planning, Grolier Business Library, USA