

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI PEGAWAI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)
KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**

TESIS



Oleh :

**SUSANA
NPM. 18710024**

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH METRO
2020**



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI PEGAWAI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)
KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**

TESIS

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Mencapai Gelar
Program Magister Manajemen**

Oleh :

SUSANA

18710024

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH METRO**

2020

ABSTRAK

Susana. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah*. Tesis. Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Metro. Pembimbing (1) Dr. Suharto, S.E., M.M. Pembimbing (2) Dr. H. Afdal Mazni, S.E., M.M.

Kata Kunci : motivasi kerja, kompetensi pegawai dan kinerja pegawai.

Pegawai Negeri Sipil adalah sumber daya manusia dalam suatu instansi dan merupakan salah satu faktor penentu dalam proses pembangunan yang dinamis sehingga dibutuhkan peranan yang lebih besar terutama dalam penyelenggaraan pemerintah. Kinerja pegawai bukan hanya hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Dalam mencapai kinerja yang baik diperlukan motivasi kerja dan kompetensi yang mumpuni bagi setiap pegawai.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai? (2) apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai? (3) apakah motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?

Penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengelolaan Sumberdaya Manusia Kabupaten Lampung Tengah. Jenis penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan observasi. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah dan di ambil sampel secara *Purposive sampling* menggunakan rumus *Slovin* menjadi 50 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 21.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda diperoleh hasil : (1) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) motivasi kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

ABSTRACT

Susana. 2020. *The Influence of Work Motivation and Employee Competence on Employee Performance of Staffing and Human Resource Development in Central Lampung Regency*. Thesis. Master of Management Study Program, Muhammadiyah University of Metro. Advisors (1) Dr. Suharto, S.E., M.M. (2) Dr. H.Afdal Mazni, S.E., M.M.

Keywords: work motivation, employee competence, and employee performance.

Civil Servants are human resources in an agency and are one of the determining factors in the dynamic development process so that a more stringent role is needed especially in the administration of government. Employee performance is not only the work achieved by a person in carrying out the duties and responsibilities imposed but includes the process of how the work takes place to achieve work results. Achieving good performance requires work motivation and competence that is qualified for each employee.

The formulation of the problem in this study is: (1) Does work motivation significantly influence employee performance? (2) Does competency have a significant effect on employee performance? (3) Do motivation and competence have a significant effect on employee performance?

This research was conducted at the Human Resources Management and Human Resources Agency in Central Lampung Regency. This research used quantitative approaches and the data collection techniques used questionnaires and observations. The population in this study were employees who worked at BKPSDM Central Lampung Regency and were sampled by purposive sampling using the Slovin formula to 50 respondents. The data analysis used multiple linear regression analyses with the assistant of SPSS 21.

Based on the results of research using multiple linear regression analysis results obtained: (1) work motivation has a significant effect on employee performance, (2) competence has a significant effect on employee performance, (3) work motivation and competency simultaneously have a significant effect on employee performance.

PERSETUJUAN

TESIS

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI PEGAWAI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)
KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**

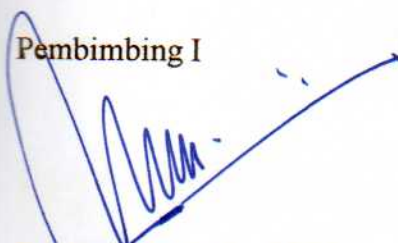
Oleh

**SUSANA
18710024**

Telah diperbaiki dan disetujui untuk diujikan

Metro

Pembimbing I



Dr. Suharto, S.E., M.M.
NIDN: 0228035801

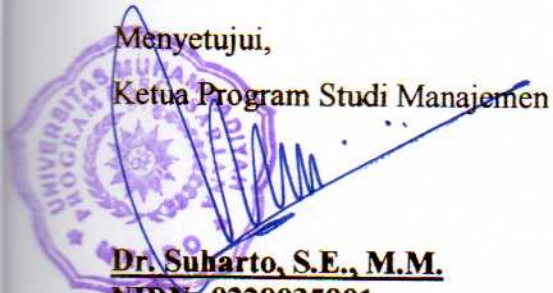
Pembimbing II



Dr. H. Afdal Mazni, S.E., M.M.
NIDN: 0331106101

Menyetujui,

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Suharto, S.E., M.M.
NIDN: 0228035801

PENGESAHAN

TESIS

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI PEGAWAI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)
KABUPATEN LAMPUNG TENGAH**

Oleh

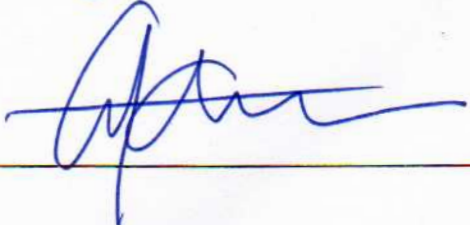
**SUSANA
18710024**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji

Metro,

Tim Penguji


Dr. Suharto, S.E., M.M., Ketua
NIDN. 0228035801


Dr. H. Afdal Mazni, S.E., M.M., Sekretaris
NIDN: 0331106101


Dr. Bambang Suhada, S.E., M.Si, Penguji Utama
NIDN: 004126401

Menyetujui,
Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Suharto, S.E., M.M.
NIDN: 0228035801



SURAT PERNYATAAN

Menyatakan bahwa Tesis dengan judul: **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA KABUPATEN LAMPUNG TENGAH”** benar hasil karya saya dan bukan hasil plagiat.


Apabila dikemudian hari terdapat unsur plagiat dalam tesis tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik Magister Manajemen dan akan mempertanggungjawabkan secara hukum.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya.

Metro, Juli 2020

Yang Membuat Pernyataan




SUSANA
NPM. 18710024



UNIT PUBLIKASI ILMIAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
METRO



SURAT KETERANGAN UJI KESAMAAN (SIMILARITY CHECK)

Nomor: 1127/Il.3.AU/F/UPI-UK/2020

Unit Publikasi Ilmiah Universitas Muhammadiyah Metro dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : SUSANA
NPM : 18710024
Jenis Dokumen : TESIS

Judul :

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGELOLAAN SUMBERDAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN LAMPUNG TENGAH

Telah dilakukan validasi berupa Uji Kesamaan (*Similarity Check*) dengan menggunakan aplikasi *Turnitin*. Dokumen yang telah diperiksa dinyatakan telah memenuhi syarat bebas uji kesamaan (*similarity check*) dengan persentase kesamaan $\leq 20\%$. Hasil pemeriksaan uji kesamaan terlampir.

Demikian kami sampaikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Metro, 13 Mei 2020

Kepala Unit,



Swaditya Rizki, S.Si., M.Sc.
NIDN. 0224018703

alamat:

KI Hajar Dewantara No. 116
Mulyo, Kec. Metro Timur Kota
Metro, Lampung, Indonesia

website: www.upi.ummetro.ac.id

mail: upi.ummetro@gmail.com

MOTTO

Bismillah :

Ada 3 kunci keberhasilan

1. Barang siapa berjalan pada jalan Nya maka dia akan sampai pada tujuannya.
2. Barang siapa yang bersungguh-sungguh maka dia akan mendapatkan kesuksesan.
3. Barang siapa yang bersabar maka dia akan beruntung.

(Ahmad Fuadi)

PERSEMBAHAN

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas berkat yang telah saya terima sehingga tesis ini dapat terselesaikan. Saya persembahkan karya sederhana ini untuk:

1. Spesial untuk suamiku tercinta Budi Siswanto. Terimakasih untuk dorongan dan semangat baik moril maupun materiil, tanpamu mungkin aku bukanlah apa apa dan akupun tidak dapat menyelesaikan tesis ini dengan sebaik-baiknya.
2. Anak-anakku, Rafi Eka Kurniawan dan Diana Putri Aprilita yang selalu memberi semangat untuk mamah dalam proses menempuh kuliah.
3. Kedua orang tuaku tercinta Ibunda Jariyah (almarhum) dan Ayahanda Ahmad Thamrin. Terimakasih untuk doa-doa yang selalu dipanjatkan untukku.
4. Keluarga dan saudara-saudaraku yang selalu memberikan dorongan semangat dan doa-doa yang terbaik untukku.
5. Keluarga besar Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah, DR. Candra Puasati, S.Pd., M.Pd. dan Sekretaris BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah Bapak Rudi Aminudin, SE selaku atasan ku, yang selalu memberi arahan, dukungan dan motivasi hingga tesis ini dapat tersusun .

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan (BKPSDM) Kabupaten Lampung Tengah. Penulisan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Metro. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai penyusunan tesis ini tidaklah mudah untuk penulis menyelesaikan tesis ini, oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Drs Jazim Ahmad, M.Pd. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Metro.
2. Dr. Agus Sutanto, M.Si., selaku Direktur Pascasarjana Magister Universitas Muhammadiyah Metro.
3. Dr. Suharto, S.E., M.M., selaku Ketua Prodi Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Metro dan dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktu, memberikan saran dan pengarahan serta bimbingan dengan kesabaran hingga terselesaikannya tesis ini.
4. Dr. H. Afdal Mazni, S.E., M.M. selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan saran dan pengarahan serta bimbingan dengan kesabaran hingga terselesaikannya tesis ini.

5. Dr. Bambang Suhada, S.E., M.Si. selaku penguji yang telah memberikan saran dan bahan pertimbangan guna menuju tesis yang lebih baik.
6. Segenap dosen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro yang telah memberikan banyak wawasan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang berarti bagi penulis. Seluruh staf dan karyawan Pascasarjana, penulis mengucapkan terima kasih atas bantuannya.
7. Semua teman – teman magister manajemen angkatan 2018. Terima kasih atas kerjasama dan kekompakan yang telah diberikan selama menjalani perkuliahan, ini merupakan kenangan manis yang sulit untuk terlupakan, semoga kita semua dapat diberikan keberkahan dan kesuksesan dalam hidup kita, Aamiin Yaa Rabbal Alamin.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu dan telah membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan karena keterbatasan kemampuan penulis, oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi penulis demi kesempurnaan tesis ini. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Metro, Juli 2020

PENULIS

SUSANA, S.IP., M.M.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN LOGO	ii
HALAMAN JUDUL	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
HALAMAN PERSETUJUAN	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	viii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Pembatasan Masalah	11
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Kegunaan Penelitian	12

BAB II KAJIAN LITERATUR

A. Deskripsi Teori.....	14
1. Motivasi Kerja	14
2. Kompetensi Pegawai	17
3. Kinerja Pegawai	21
B. Penelitian Relevan	26
C. Kerangka Penelitian	27
D. Hipotesis Penelitian	30

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	32
B. Objek dan Lokasi Penelitian	32
C. Metode Penelitian	33
1. Operasional Variabel	33
a. Definisi Konseptual	33
b. Definisi Operasional	34
c. Kisi-kisi Instrument	35
2. Populasi dan Sampel	36
a. Populasi	36
b. Sampel	36
D. Teknik Pengumpulan Data	38
1. Data Primer	38
2. Data Sekunder	40

E. Teknik Analisa Data.....	40
1. Pengujian Persyaratan Instrumen	40
a. Uji Validitas	40
b. Uji Reliabilitas	41
2. Pengujian Persyaratan Analisis untuk Regresi	42
a. Uji Normalitas.....	42
b. Uji Homogenitas	43
c. Uji Linieritas	43
d. Analisis Regresi Linier Berganda	44
3. Pengujian Hipotesis	44
a. Uji Parsial (Uji-t).....	44
b. Uji Simultan (Uji-F).....	45
c. Koefisien Determinasi (R^2).....	46
4. Hipotesis Statistik.....	47

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	48
1. Sejarah Singkat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	48
2. Struktur Organisasi	50
3. Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi	50
B. Hasil Penelitian	69
1. Deskripsi Data Hasil Kuesioner	70
a. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (X_1).....	70

b. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (X_2)	71
c. Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai (Y).....	73
2. Analisis Data	74
a. Uji Normalitas.....	74
b. Uji Homogenitas	75
c. Analisis Regresi Linier Berganda	77
d. Uji Parsial (Uji-t)	79
e. Uji Simultan (Uji-F)	80
f. R^2 Diterminasi	82
C. Pembahasan.....	82
1. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	82
2. Pengaruh Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	83
3. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Kompetensi Pegawai (X_2) secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y)	84

BAB V PENUTUP

A. Simpulan.....	85
B. Saran	86

DAFTAR LITERATUR	87
-------------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Rekapitulasi Rata-rata Penilaian Hasil Kinerja (SKP) Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2018-2019.....	6
Tabel 2	Data Pendidikan Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah	7
Tabel 3	Data Pendidikan Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah	8
Tabel 4	Rekapitulasi Daftar Hadir Pegawai BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah Bulan Agustus 2019.....	9
Tabel 5	Hasil Penelitian Relevan	26
Tabel 6	Kisi – Kisi Instrumen	35
Tabel 7	Skala Likert Untuk Pertanyaan Positif dan Negatif	39
Tabel 8	Distribusi Frekuensi Skor Variabel Motivasi Kerja (X_1)	70
Tabel 9	Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kompetensi Pegawai (X_2)	72
Tabel 10	Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Pegawai (Y)	73
Tabel 11	Hasil Uji Normalitas	75
Tabel 12	Hasil Uji Homogenitas Varians Y atas X_1	75
Tabel 13	Hasil Uji Homogenitas Varians Y atas X_2	76
Tabel 14	ANOVA Linieritas Y atas X_1	76

Tabel 15	ANOVA Linieritas Y atas X_2	77
Tabel 16	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	78
Tabel 17	Hasil Uji Simultan (Uji F)	81
Tabel 18	Hasil R^2 Determinasi	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Proses Dasar Motivasi Kerja	17
Gambar 2	Kerangka Pemikiran	30
Gambar 3	Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	50
Gambar 4	Histogram Skor Variabel Motivasi Kerja (X_1)	71
Gambar 5	Histogram Skor Variabel Kompetensi Pegawai (Y_2)	72
Gambar 6	Histogram Skor Variabel Kinerja Pegawai (Y)	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	91
Lampiran 2 Tabulasi Skor Jawaban Kuesioner	97
Lampiran 3 Daftar Nama Responden	109
Lampiran 4 Data Mentah Total Skor Jawaban Kuesioner	113
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	115
Lampiran 6 Hasil Uji Normalitas	122
Lampiran 7 Perhitungan Uji Homogenitas.....	123
Lampiran 8 Hasil Pengujian Linieritas	124
Lampiran 9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	125
Lampiran 10 Penentuan Tabel Distribusi Frekuensi Skor	126