

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PENDAPATAN DAERAH PROVINSI BENGKULU**

SKRIPSI



Oleh

AHMAD ROBIE PARUKAWA

NPM C1B010006

**UNIVERSITAS BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN
2014**

Skripsi oleh Ahmad Robie Parukawa ini

Telah diperiksa oleh Pembimbing dan disetujui untuk Ujian Skripsi

15 Januari 2014

Bengkulu, Februari 2014

Pembimbing

**Nasution, S.E., M.D.M.
NIP 19620707 199103 1 003**

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen**

**Dr. Drs. Syaiful anwar, AB., S.U
NIP 19571010 198403 1 004**

Skripsi oleh Ahmad Robie Parukawa ini

**Telah diperiksa oleh pembimbing dan dipertahankan di depan Tim Penguji pada
ujian skripsi hari Senin, 20 Januari 2014**

Dinyatakan L U L U S

Pembimbing

Penguji Utama

Nasution, S.E., M.Si.

NIP 19620707 199103 1 003

Praningrum, S.E., M.Si.

NIP 19641028 199001 2 002

Anggota I

Anggota II

Syamsul Bachri, S.E., M.Si.

NIP 19560102 198603 1 002

Chairil Affandy, S.E., M.M

NIP 19790305 200212 1 005

Mengetahui,

a.n Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Wakil Dekan Bidang Akademik

Dr. Fahrudin JS. Pareke, SE., M.Si

NIP 19710914 199903 1 004

MOTTO

"Hari Ini Harus Lebih Baik Di Bandingkan Hari Kemarin"

PERSEMBAHAN

Sembah sujudku hanya kepada mu Allah SWT yang telah mencurahkan rahmat dan hidayah nya kepadaku sehingga aku mampu untuk menjalani hidupku dengan penuh semangat dan kekuatan. Dengan memohon keridohan dari sang pencipta Allah SWT, Karya ini ku persembahkan kepada :

- * Ibunda ku yang tersayang yang selalu menyemangatiku dan menasehatiku. Terima kasih Ibunda ku.**
- * Ayahnda ku yang paling aku kagumi yang selalu mengajari ku seperti apa menjadi sosok lelaki sejati.**
- * Keluarga besarku yang selalu menyemangatiku, memberiku arahan dan motivasi dan memberikan senyuman tulus dan ikhlas selalu membantu aku disaat aku terjatuh.**

❖ **Terima kasih kepada tim penguji Ibu Praningrum, S.E., M.Si. Bapak Nasution, S.E., M.Si., Bapak Chairil Affandy, S.E., M.M dan Bapak Syamsul Bachri. S.E., M.Si.yang telah banyak memberikan aku saran, pengarahan dalam menyusun skripsi hingga selesai. Terima banyak semoga ilmu yang diberikan kepada saya bermanfaat amal, ibadah ibu dan Bapak Dosen Terima Disisi Allah SWT. Amin.....**

❖ **Beserta teman - teman ku yang baik hatinya manajemen kelas A 2010 (Liza, Puspita, Danti, Hanur, Feni, Dwiki, sandi, wulan, mbak yayuk dan teman - teman konsentrasi MSDM). Terima kasih banyak iyo kawan - kawan.**

❖ **Terima kasih kepada semua dosen fakultas ekonomi yang telah memberikan ku ilmu pengetahuan sehingga aku menjadi lebih mempunyai pengetahuan beserta staff pegawai fakultas ekonomi yang udah maaf banyak mengerepotin. Terima kasih banyak sebanyaknya.**

❖ **Almamaterku yang tercinta.**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN DAERAH PROPINSI BENGKULU

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara meniru dalam bentuk kalimat atau simbol, pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah – olah sebagai tulisan saya sendiri dan tidak terdapat bagian yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan penjelasan kepada penulis aslinya.

Apabila saya melakukan kesalahan diatas baik disengaja ataupun tidak disengaja, dengan ini saya menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Apabila kemudian hari saya terbukti bahwa saya melakukan tindakan tersebut, berarti gelar dan ijazah saya yang diberikan Universitas Bengkulu batal saya terima.

Bengkulu, Februari 2014
Penulis



AHMAD ROBIE PARUKAWA
C1B010006

**EFFECT OF COMPETENCE AND MOTIVATION
PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN
PROVINCIAL REVENUE DEPARTMENT BENGKULU**

By :

Ahmad Robie Parukawa ¹⁾

Nasution ²⁾

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of each - each variable competence and motivation on employee performance In Bengkulu Provincial Revenue Office . This research is kuantitaitif analysis . The analysis conducted by distributing questionnaires containing a statement of the respondent's answer as many as 100 people . Techniques used multiple linear regression showed that a significant and positive relationship between competence and motivation on employee performance In Bengkulu Provincial Revenue Office. The results of the analysis obtained the following regression equation : $Y = 0.374 X_1 + 0.199 X_2$ with $F \text{ count} > F (14,612 > 3.09)$ so that it can be concluded that there are significant variables simultaneously between competence and motivation on employee performance In Bengkulu Provincial Revenue Office . To use traditional t test , t count the resulting $> t_{table}$ namely $(3.946 > 1.660)$ for variable competence and $(2.103 > 1.660)$ for the motivation variable . It can be concluded that there is a partial influence between variable competence and motivation on employee performance In Bengkulu Provincial Revenue Office.

Keywords : Competence , Motivation , Performance

1) Students

2) Supervising

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN DAERAH PROPINSI BENGKULU

Oleh :

Ahmad Robie Parukawa ¹⁾
Nasution ²⁾

RINGKASAN

Kompetensi dan motivasi merupakan unsur penting dalam melakukan tugas pekerjaan, dengan kompetensi yang memadai dan didukung motivasi yang tinggi dapat mendorong individu mencapai kinerja yang optimal.

Penelitian ini dilakukan Pada Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu dengan judul “ Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu”. Tujuan dari melakukan penelitian ini adalah 1) Menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu. 2) Menganalisis pengaruh kompetensiterhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu. 3) Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu.

Penelitian ini menggunakan metode Explanatory Research atau penelitian penjelasan. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 119 orang dengan metode sensus. Sebelum ngelolah data kuesioner ada kuesioner yang dinyatakan tidak sesuai standar untuk diolah datanya jadi yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 100 orang yang akan dilakukan untuk uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu. Untuk hasil regresi linier berganda $Y = 0.374 X_1 + 0.199 X_2$, yang artinya jika semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai maka akan meningkat kinerja demikian juga halnya dengan pemberian motivasi kepada pegawai yang tepat maka dapat mendorong perbaikan kinerja.

Secara parsial variabel kompetensi maupun variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu. Hasil analisis perhitungannya menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel kompetensi lebih besar dari t_{tabel} berarti kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu. Untuk variabel motivasi nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} hal ini berarti motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu. Selanjutnya secara simultan untuk nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi , Kinerja pegawai

- 1) Mahasiswa
- 2) Dosen Pembimbing

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu”**. Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu.

Selama menyelesaikan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak sekali bantuan berupa bimbingan, kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Nasution.S.E., M.D.M. sebagai dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, petunjuk, saran dan nasehat serta waktunya dengan penuh kesabaran dan keikhlasannya dari mulai pembuatan skripsi hingga selesainya skripsi ini.
2. Ibu Praningrum, S.E, M.Si., Bapak Syamsul Bachri. S.E., M.Si., Bapak Chairil Affandy, S.E., M.M Selaku dosen tim penguji yang telah memberikan banyak kritik, saran dan masukan yang membangun.
3. Bapak Dr. Drs. Syaiful anwar, AB., SU. Selaku Ketua Jurusan Manajemen.
4. Ibu Muhartini Salim, S.E., M.M. Selaku Pembimbing Akademik.

5. Bapak/ibu dosen dan seluruh staff Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bengkulu yang telah begitu banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Pimpinan serta segenap pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu yang telah memberikan bantuan serta izin untuk tempat penelitian penulis.
7. Semua rekan – rekan yang telah memberikan dorongan, membantu dalam menyelesaikan skripsi, saran, nasehat dan semangat. Penulis mengucapkan terima kasih atas kepeduliaannya dan perhatiannya.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman, oleh karena itu kritik dan saran sangat diharapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan wacana bagi semua pihak yang membutuhkan. Wassalamualaikum Wr. Wb

Bengkulu, Februari 2014

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL SKRIPSI.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vi
ABSTRACT.....	vii
RINGKASAN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
. BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Ruang Lingkup.....	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kinerja.....	7
2.1.1 Indikasi Kinerja Karyawan.....	8
2.2 Kompetensi.....	10
2.2.1 Karakteristik Kompetensi.....	11
2.2.2 Jenis - Jenis Kompetensi.....	12
2.3 Motivasi	17
2.3.1 Teori – Teori Motivasi Kerja.....	18
2.4 Hubungan Antar Variabel.....	22
2.4.1 Hubungan Antara Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.....	22
2.4.2 Hubungan Antar Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	23
2.4.2 Hubungan Antara Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	24
2.5 Penelitian Terdahulu.....	25
2.6 Kerangka Analisis.....	27
2.7 Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	
31. Desain Penelitian.....	29
32. Definisi Operasional.....	29
3.2.1 Kompetensi.....	29
3.2.2 Motivasi.....	31

	3.2.3 Kinerja.....	32
33.	Sumber Data.....	33
34.	Teknik Pengumpulan Data.....	34
35.	Kriteria Pengukuran Skor.....	35
36.	Penentuan Populasi dan Sampel.....	37
37.	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	38
	3.7.1 Uji Validitas.....	38
	3.7.2 Uji Relibilitas.....	40
3.8	Metode Analisis.....	41
	3.8.1 Uji Simultan.....	42
	3.8.2 Uji Parsial.....	42
BAB IV	PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1	Hasil Penelitian.....	44
	4.1.1. Gambaran Umum Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu.....	44
	4.1.2. Karakteristik Responden.....	51
	4.1.3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian.....	54
	4.1.4. Pernyataan Responden Terhadap Variabel Kompetensi.....	55
	4.1.5. Pernyataan Responden Terhadap Variabel Motivasi.....	60
	4.1.6. Pernyataan Responden Terhadap Variabel Kinerja.....	63
	4.1.7. Uji Regresi Linier Berganda.....	66
	4.1.8. Uji Simultan (Uji F).....	67
	4.1.9. Uji Parsial (Uji T).....	68
4.2	Pembahasan.....	69
	4.2.1 Pebandingan Dengan Penelitian Terdahulu..	80
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Kesimpulan.....	82
5.2	Saran.....	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3.1 Indikator Variabel Penelitian.....	33
Tabel 3.2 Pengambilan Sampel Wawancara dan Kuesioner.....	36
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas.....	39
Tabel 3.4 Uji Reliabilitas.....	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden.....	52
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi.....	55
Tabel 4.3 Kesimpulan Hasil Wawancara Tentang Kompetensi.....	59
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi.....	60
Tabel 4.5 Kesimpulan Hasil Wawancara Tentang Motivasi.....	62
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja.....	63
Tabel 4.7 Kesimpulan Hasil Wawancara Tentang Kinerja.....	65
Tabel 4.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	66
Tabel 4.6 Uji Secara Simultan (Uji F).....	67

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Kinerja Individu.....	24
Gambar 2.2 Kerangka Analisis.....	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	46

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner
2. Surat izin melakukan penelitian dari Fakultas Ekonomi
3. Tabulasi Data Penelitian
4. Uji Validitas dan Relibilitas
5. Hasil Olah Regresi
6. Tabel T
7. Tabel F
8. Tabel r

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan, termasuk dalam pelaksanaan keorganisasian pemerintahan atau pelayanan publik yang menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan pemerintahan yang baik terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan kesiapan pegawai yang maksimal. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai, kegiatan organisasi aparat pemerintahan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tujuan tersebut tercapai, organisasi dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Oleh karena itu, kompetensi kepegawaian perlu diperhatikan

Disamping itu Peranan pimpinan dalam memberikan motivasi kepada karyawan sangat penting. Hal ini diartikan bahwa dalam memotivasi karyawan pimpinan harus memahami serangkaian kebutuhan karyawan. Pemberian motivasi yang tepat sesuai kebutuhan karyawan akan memberikan peluang bagi organisasi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Motivasi yang dimiliki seseorang akan semakin efektif apabila dorongan untuk melakukan pekerjaan tumbuh dari dalam diri individu sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja. Hal ini sesuai dengan Cahyono dan Suharto (2005:13) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi

merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan.

Kompetensi dan motivasi merupakan unsur penting dalam melakukan tugas pekerjaan, dengan kompetensi yang memadai dan didukung motivasi yang tinggi dapat mendorong individu mencapai kinerja yang optimal. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2007:67) kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor kompetensi (kemampuan) dan motivasi. Kompetensi yang memadai untuk jabatan tertentu dapat memudahkan pegawai untuk mencapai kinerja sesuai yang diharapkan, sedangkan motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang dapat menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan.

Selanjutnya menurut Simanjuntak (2005:22) yang menyatakan kinerja individu dipengaruhi oleh faktor kompetensi, Semakin tinggi kompetensi pegawai semakin tinggi kinerja yang dicapainya. Sedangkan Rivai (2004:31) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Dari penjelasan tersebut berarti 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.

Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu merupakan instansi di lingkungan pemerintah daerah yang mempunyai tugas pokok dan fungsi sebagai pembantu gubernur dalam bidang Pendapatan daerah berdasarkan peraturan perundang – undangan Pemerintah RI nomor 8 tahun 2009. Selain itu Dinas

Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu sebagai memimpin dan mengkoordinir seluruh usaha dibidang pungutan dan pendapatan daerah berdasarkan ketentuan - ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah pusat maupun yang digariskan oleh pemerintah daerah dan bagi menjadi 5 bidang pekerjaan yaitu bidang Sekretariat, bidang Pajak Daerah, bidang Pengawasan dan Pelaporan, Bidang Retribusi , Pendapatan Lain – lain dan Dana Bagi Hasil, Bidang Pengembangan dan Penyuluhan. Di samping itu Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu telah menetapkan (PAD) berdasarkan peraturan gubernur Bengkulu nomor 05 tahun 2013 tentang target penerimaan pajak daerah provinsi Bengkulu dan menetapkan target penerimaan pajak daerah berdasarkan pasal 2 yaitu target pajak daerah ditetapkan pertriwulan I, II, III, IV.

Setiap tahunnya target penerimaan pajak (PAD) mengalami perubahan karena dilihat dari ekonomi masyarakat dan kendaraan yang dibeli oleh masyarakat sehingga pegawai dituntut untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Untuk mencapai target yang ditetapkan kompetensi yang dimiliki pegawai harus sesuai dengan bidang pekerjaannya akan tetapi masih ada kompetensi pegawai belum sesuai dengan bidang pekerjaannya sehingga pegawai tersebut dipindahkan ke tempat lain, masih ada pegawai yang menunggu perintah atasannya, kurangnya semangat bekerja, adanya pegawai yang belum bisa menyampaikan gagasan dan ide dari hasil pemikiran mereka, kurangnya percaya diri, kurangnya insiatif, kurang terbuka dalam berbagi pengetahuan atau pemikiran, pegawai yang belum sepenuhnya bisa bertanggung jawab terhadap pekerjaan, pegawai yang tidak bisa mengendalikan emosi menghadapi tekanan, pegawai belum bisa menyesuaikan

diri dengan lingkungan tempat kerja, pegawai kurang bekerjasama dalam pekerjaan. Selain itu pemberian motivasi pegawai yang tepat pegawai akan terdorong untuk bekerja secara maksimal namun masih kurang pemberian motivasi terhadap pegawai seperti kurangnya penghargaan, tidak merasa nyaman pada posisi jabatan, kurangnya dukungan dari atasan, besar gaji diperoleh belum sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Selanjutnya dari aspek kinerja kurang optimal hal ini ditunjukkan adanya pegawai belum sesuai pekerjaan yang diharapkan oleh pimpinannya, pegawai yang menyelesaikan pekerjaan kurang tepat waktu, pegawai masuk kerja terlambat dan pulang kerja tidak sesuai waktu yang ditetapkan, pegawai kurang mampu menyelesaikan tugas yang diberikan, pegawai yang menghindari pekerjaan yang diberikan, pegawai yang tidak peduli pegawai dibidang lain.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu. Alasan penulis tertarik meneliti di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu, dimana kinerja pegawai di ukur dengan terpenuhinya realisasi dan pencapaian target, maka pegawai dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik, peningkatan kinerja pegawai ini memerlukan beberapa hal seperti motivasi yang tinggi, kompetensi yang memadai, agar pegawai bisa meningkatkan kinerjanya. Dari penjelasan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN DAERAH PROVINSI BENGKULU”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang sebelumnya peneliti akan membatasi masalah penelitian yang hanya akan membahas tentang:

- 1) Apakah kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu.
- 2) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu
- 3) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang akan dilakukan pada dasarnya untuk mengetahui:

- 1) Menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu.
- 2) Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu.
- 3) Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat – manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Bagi Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu adalah sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam peningkatan kinerja pegawai yang berkenaan dalam upaya optimalisasi kinerja instansi.
- 2) Bagi pihak lain dalam hal ini akademis penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia.
- 3) Bagi penulis diharapkan penelitian ini sebagai sarana dalam mengembangkan wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia terutama yang berhubungan dengan topik yang diteliti.

1.5 Ruang Lingkup

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu untuk menghindari meluasnya pembahasan dalam penelitian ini, maka peneliti hanya memfokuskan pada “ Menganalisis dengan metode pengolahan datanya berbentuk angka – angka atau perhitungan statistic dengan menggunakan Program SPSS 17.00 baik secara parsial maupun secara simultan pengaruh antara variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja, walaupun berbeda dalam tekanan rumusannya, namun secara prinsip kinerja adalah mengenai proses pencapaian hasil. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004:67).

Menurut Kusnadi (2003:64) menyatakan bahwa kinerja adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau target tertentu. Selanjutnya Hariandja (2002:195) Mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi tersebut untuk meningkatkannya.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong, 1998:15). Dengan demikian kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Bascall

(1999:4) memandang manajemen kinerja adalah sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus – menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya. Sedangkan Mangkunegara (2005:9) juga mengemukakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari pendapat – pendapat tersebut diatas disimpulkan bahwa Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

2.1.1 Indikasi Kinerja Karyawan

Menurut Dessler (2000) merumuskan beberapa indikasi kinerja karyawan, sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dimaksud adalah kualitas kerja yang mengacu pada penyelesaian tugas secara baik dan benar serta telah sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, akurasi kerja atau margin kesalahan yang dilakukan

terutama pada saat melakukan pekerjaannya dan melakukan kiat-kiat tertentu untuk meminimalisir terjadinya kesalahan pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja yang dimaksud adalah kuantitas kerja atau jumlah produksi atau hasil kerja.

3. Kehadiran dan ketepatan waktu

Kehadiran dan ketepatan waktu kerja yang dimaksud adalah bagaimana karyawan datang tepat waktu ketika masuk kerja dan pulang kerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan, serta disiplin dalam menjalankan jam kerjanya.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab kerja yang dimaksud adalah bertanggung jawab sepenuhnya terhadap semua pekerjaan yang telah ditentukan pada masing-masing bagian, serta memberikan pelayanan prima.

5. Ketepatan waktu kerja

Ketepatan waktu kerja yang dimaksud adalah ketepatan waktu yang dalam menyelesaikan tugas yang sudah ditetapkan.

6. Kerja sama dengan yang lain

Kerjasama dengan yang lain yang dimaksud adalah bagaimana karyawan dituntut untuk bekerja sama dan berkomunikasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2.2 Kompetensi

Konsep kompetensi dipahami sebagai gabungan dari kemampuan dan keterampilan. Dijelaskan oleh Kreitner dan Kinicki (2003:185) bahwa : Kemampuan dan keterampilan mendapat perhatian yang cukup besar dalam lingkaran manajemen masa kini. Penggunaan istilah kompetensi merupakan istilah yang digunakan untuk menjelaskan hal ini. Kemampuan dibina oleh pengetahuan dan keterampilan. Kemampuan menunjukkan karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang. Keterampilan di sisi lain adalah kapasitas khusus untuk memanipulasi objek. Sedangkan Wibowo (2007:86) berpendapat bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Robbins (2001:46) kompetensi adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, ketrampilan, sikap, nilai atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas – tugas (Neo, 2002:94).

2.2.1 Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer (1993:9) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengidentifikasikan cara berperilaku atau berpikir menyamakan situasi dan mendukung mendukung periode cukup lama.

Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi yaitu sebagai berikut :

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai – nilai atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang..
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan ketrampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas – tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi merupakan mental atau ketrampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

2.2.2 Jenis - Jenis Kompetensi

Menurut Spencer (1993:34) mengklasifikasikan dimensi dan komponen kompetensi individual menjadi tiga, yaitu :

1. Kompetensi intelektual
2. Kompetensi emosional
3. Kompetensi sosial

Nampaknya spencer telah melihat bahwa komponen kompetensi dari aspek dimensi manusia dan hubungan antar personal akan tetapi belum menghasilkan komponen kompetensi spiritual. Dari uraian masing – masing kompetensi secara rinci dijelaskan antara lain :

1. Kompetensi Intelektual

Menurut Nahapiet dan Ghoshal (1998:245) Kompetensi intelektual yaitu karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, ketrampilan, pemahaman, profesional, pemahaman kontekstual dan lain – lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Sedangkan Spencer (1993:25) berpendapat bahwa kompetensi intelektual ini terinternalisasi dalam bentuk sembilan kompetensi dijelaskan sebagai berikut :

1. Berprestasi adalah kemauan atau semangat seseorang untuk berusaha mencapai kinerja baik dengan menetapkan tujuan yang menantang serta menggunakan cara yang lebih baik secara terus – menerus.

2. Kapastian Kerja adalah kemauan seseorang untuk meningkatkan kejelasan kerja dengan menetapkan rencana yang sistematis dan mampu memastikan pencapaian tujuan berdasarkan data/informasi yang akurat.
3. Inisiatif adalah kemauan seseorang untuk bertindak melebihi tuntutan seseorang atau sifat keinginan untuk mengetahui hal – hal yang baru dengan mengevaluasi, menyeleksi dan melaksanakan berbagai metode dan strategi untuk meningkatkan kinerja. Inisiatif juga sangat berkaitan erat dengan konsep kreativitas yaitu kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk berpikir dan bertindak secara berbeda dari kebiasaan dan lebih efektif. Dimensi dari kreativitas ini memiliki empat sifat atau ciri sebagai berikut :
 - a. Peka terhadap masalah
 - b. Kaya akan gagasan.alternatif pemecahan
 - c. Mampu menghasilkan ide asli
 - d. Memiliki sikap fleksibilitas (bersedia mempertimbangkan berbagai gagasan).
4. Penguasaan Informasi adalah kepedulian seseorang untuk meningkatkan kualitas keputusan dan tindakan berdasarkan informasi yang handal dan akurat serta berdasarkan pengalaman dan pengetahuan atas kondisi lingkungan kerja (konteks permasalahan).
5. Berpikir Analitik adalah kemampuan seseorang untuk memahami situasi dengan cara menguraikan permasalahan menjadi komponen – komponen yang lebih rinci serta menganalisis permasalahan secara sistematis bertahap berdasarkan pendekatan logis.

6. Berpikir konseptual adalah kemampuan seseorang untuk memahami dan memandang suatu permasalahan sebagai satu kesatuan yang meliputi kemampuan yang memahami akar permasalahan atau pola keterkaitan komponen masalah yang bersifat abstrak (kualitatif) secara sistematis.
7. Keahlian Praktikal adalah kemampuan menguasai pengetahuan eksplisit berupa keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan serta kemauan untuk memperbaiki dan mengembangkan diri sendiri.
8. Kemampuan Linguistik adalah kemampuan untuk menyampaikan pemikiran atau gagasan secara lisan atau tulis untuk kemudian didiskusikan atau dialogkan sehingga terbentuk kesamaan persepsi.
9. Kemampuan naratif adalah kemampuan untuk menyampaikan pokok – pokok pikiran dan gagasan dalam suatu pertemuan formal atau informal dengan menggunakan media cerita, dongeng atau perumpamaan.

2. Kompetensi Emosional

Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relatif stabil ketika menghadapi berbagai permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan mental/emosional (Spencer, 1993:35).

Kompetensi emosional individu terinternalisasi dalam bentuk enam tingkat kemauan dan kemampuan (Spencer, 1993:37) sebagai berikut :

1. Sensitifitas atau saling pengertian adalah kemampuan dan kemauan untuk memahami, mendengarkan dan menanggapi hal – hal yang tidak dikatakan orang lain, yang bisa berupa pemahaman atas pemikiran dan perasaan serta kelebihan dan keterbatasan orang lain.
2. Kepedulian terhadap kepuasan pelanggan internal dan eksternal adalah keinginan untuk membantu dan melayani pelanggan internal dan eksternal.
3. Pengendalian diri adalah kemampuan untuk mengendalikan prestasi dan emosi pada saat menghadapi tekanan sehingga tidak melakukan tindakan yang negatif dalam situasi apapun.
4. Percaya diri adalah keyakinan seseorang untuk menunjukkan citra diri, keahlian, kemampuan serta pertimbangan positif.
5. Kemampuan Beradaptasi adalah kemampuan menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif pada berbagai situasi dan mampu melihat dari setiap perubahan situasi.
6. Komitmen pada organisasi adalah kemampuan seseorang untuk mengikatkan diri terhadap visi dan misi organisasi dengan memahami kaitan antara tanggung jawab pekerjaannya dengan tujuan organisasi secara keseluruhan.

3. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul – simpul kerja sama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial (Iman, 2002:200).

Kompetensi sosial individual terinternalisasi dalam bentuk tujuh kemauan dan kemampuan (Spencer, 1993:39) dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh dan dampak adalah kemampuan menyakinkan dan memengaruhi orang lain untuk secara efektif dan terbuka dalam berbagai pengetahuan, pemikiran dan ide – ide secara perorangan atau dalam kelompok agar mau mendukung gagasan atau idenya.
2. Membangun hubungan kerja adalah kemampuan untuk membangun dan memelihara jaringan kerja sama agar tetap hangat dan akrab.
3. Kesadaran berorganisasi adalah kemampuan untuk memahami posisi dan kekuasaan secara komprehensif baik dalam organisasi maupun dengan pihak – pihak eksternal perusahaan.
4. Mengarahkan bawahan adalah kemampuan memerintah, mempengaruhi dan mengarahkan bawahan dengan melaksanakan strategi dan hubungan interpersonal agar mereka mau mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

5. Kerja Tim adalah keinginan dan kemampuan bekerja sama orang lain secara kooperatif yang menjadi bagian yang bermakna dari suatu tim untuk mencapai solusi yang bermanfaat bagi semua pihak.
6. Kepemimpinan kelompok adalah keinginan dan kemampuan untuk berperan sebagai pemimpin kelompok dan mampu menjadi suri teladan bagi anggota kelompok yang dipimpinnya.

2.3 Motivasi

Terdapat banyak pengertian tentang motivasi. Diantaranya Heller (1998:6) yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Selanjutnya Menurut Siagian (1983:152) Motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Sedangkan Robbins menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*) dan usaha terus – menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Sementara itu Rivai (2004:178) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Hasibuan (2000:142) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Hasibuan (2003:216) motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras

dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan – tindakan (Manullang, 2004:194).

Dari pendapat – pendapat tersebut diatas disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan, intensitas, bersifat terus – menerus dan adanya tujuan.

2.3.1 Teori – Teori Motivasi Kerja

Teori – teori tentang motivasi yang paling populer dan berpengaruh besar dalam praktek pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

1. Teori Hierarki Kebutuhan

Menurut Abraham Maslow (dalam Robbins, 2006:264) pada dasarnya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan seperti rasa lapar, gaji, perumahan, tidur dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari bahaya ancaman dan perampasan ataupun pemecatan dari pekerjaan.

3. Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan dalam menjalani hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan dan kasih sayang.
4. Kebutuhan penghargaan yaitu kebutuhan akan status dan kedudukan, kehormatan diri, reputasi dan prestasi.
5. Kebutuhan aktualisasi diri yaitu kebutuhan pemenuhan diri, untuk mempergunakan potensi diri, pengembangan diri semaksimal mungkin, kreativitas, ekspresi diri dan melakukan apa yang paling cocok, serta menyelesaikan.

Kebutuhan – kebutuhan tersebut bersifat hierarkis, yaitu suatu kebutuhan akan timbul apabila kebutuhan dasar sebelumnya telah dipenuhi. Setelah kebutuhan fisiologis seperti pakaian, makanan dan perumahan terpenuhi, maka kebutuhan tersebut akan digantikan dengan kebutuhan rasa aman dan seterusnya. Sehingga tingkat kebutuhan seseorang akan berbeda – beda dalam bekerja. Seseorang yang kebutuhan hanya sekedar makan, maka pekerjaan apapun akan dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

2. Teori X dan Y Mc Gregor

McGregor (dalam Robbins, 2006:259) mengemukakan dua model yang menjelaskan motivasi karyawan yang bekerja yaitu teori X dan teori Y. Teori X menganggap bahwa :

1. Rata – rata para pekerja itu malas, tidak suka bekerja dan akan menghindarinya bila dapat.
2. Karena pada dasarnya tidak suka bekerja, maka harus dipaksa, dikendalikan, diperlakukan dengan hukuman dan diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi.
3. Rata – rata para pekerja lebih senang dibimbing, berusaha menghindari tanggung jawab, mempunyai ambisi yang kecil, keamanan dirinya di atas segala – segala.

Teori Y menganggap bahwa :

1. Usaha fisik dari mental yang dikeluarkan manusia dalam bekerja adalah kodrat manusia, sama halnya dengan bermain atau beristirahat.
2. Rata – rata manusia bersedia belajar, dalam kondisi yang layak, tidak hanya menerima tetapi mencari tanggung jawab.
3. Ada kemampuan yang besar dalam kecerdikan, kreativitas dan daya imajinasi untuk memecahkan masalah – masalah organisasi yang secara luas tersebar pada seluruh karyawan.
4. Pengadilan dari ekstren dan hukuman bukan satu – satunya cara untuk mengarahkan usaha pencapaian tujuan organisasi.
5. Keterkaitan pada tujuan organisasi adalah fungsi dari penghargaan yang diterima karena prestasinya dalam pencapaian tujuan itu.
6. Organisasi seharusnya memberikan kemungkinan orang untuk mewujudkan potensinya dan tidak hanya digunakan sebagian.

3. Teori Motivasi Berprestasi

David McClelland (dalam Robbins, 2006:268) menjelaskan tentang keinginan seseorang untuk mencapai kinerja yang tinggi. Hasil penelitian tentang motivasi berprestasi menunjukkan pentingnya menetapkan target atau standar keberhasilan. Karyawan dengan ciri – ciri motivasi berprestasi yang tinggi akan memiliki keinginan bekerja yang tinggi. Karyawan lebih mementingkan kepuasan pada saat target telah tercapai dibandingkan imbalan atas kinerja tersebut. Hal ini bukan berarti mereka tidak mengharapkan imbalan, melainkan mereka menyukai tantangan.

Ada tiga macam kebutuhan yang dimiliki oleh setiap individu yaitu :

- 1, Kebutuhan berprestasi , tercermin pada keinginan dia mengambil tugas yang dia dapat bertanggung jawab secara pribadi atas perbuatan – perbuatannya. Dia menentukan tujuan yang wajar dengan memperhitungkan risiko – risikonya. Dia ingin mendapatkan umpan balik atas perbuatan – perbuatannya dan berusaha melakukan segala sesuatu secara kreatif dan inovatif.
2. Kebutuhan berafiliasi, kebutuhan ini ditunjukkan adanya keinginan untuk bersahabat. Dimana dia lebih mementingkan aspek – aspek antar pribadi pekerjaannya. Dia lebih senang bekerja sama, senang bergaul, dia berusaha mendapat persetujuan dari orang lain, dan dia akan melaksanakan tugas – tugasnya secara lebih efektif bila bekerja dengan orang lain dalam suasana kerja. Tetapi jika seorang atasan minta bantuan bawahan, ini bukan tergolong motivasi afiliasi tetapi tergolong motivasi kekuasaan.

3. Kebutuhan kekuasaan, kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang – orang lain, dia peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi suatu kelompok atau organisasi, dan memasuki organisasi – organisasi yang mempunyai prestasi, dia aktif menjalankan “policy” sesuatu organisasi dimana dia menjadi anggota, dia mencoba membantu orang – orang lain walaupun tidak diminta, dia mencoba menguasai orang lain dengan mengatur perilakunya dan membuat orang lain terkesan padanya, serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya.

2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1. Hubungan Antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Pernyataan teoritik dari Spencer (1993:78) bahwa kompetensi intelektual, emosional, dan sosial sebagai bagian dari kepribadian yang paling dalam pada seseorang dapat memprediksi atau mempengaruhi keefektifan kinerja individu. Sedangkan pernyataan empirik yang mendukung dinyatakan oleh Kusumastuti (2001:228) bahwa kompetensi individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan sumbangan pengaruh sebesar 0,728. Selanjutnya teori dari simanjuntak (2005:22) yang menyatakan kinerja individu dipengaruhi oleh faktor kompetensi Semakin tinggi kompetensi pegawai semakin tinggi kinerja yang dicapainya. Spencer (1993) juga berpendapat bahwa faktor kompetensi sangat diperlukan untuk mendukung suatu kinerja terutama kompetensi intelektual, kompetensi emosional, kompetensi sosial. Pendapat Robbins (2001:37) yang menyimpulkan bahwa keefektifan kinerja karyawan dipengaruhi

oleh kompetensi intelektual, emosional dan sosial. Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor kemampuan atau kompetensi dan secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan), oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Davis (1997:109) mengatakan bahwa kompetensi dan kinerja yang tinggi memberikan isyarat bahwa organisasi dikelola dengan baik dan secara fundamental akan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif.

2.4.2. Hubungan Antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Cahyono dan Suharto (2005:13) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Kemudian Rivai (2004:31) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Masrukin dan Waridin (2006) menyatakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja dan motivasi pegawai. Selain itu menurut Robbins (1996:218) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah sebagian fungsi dari interaksi antara kemampuan dari motivasi, jika ada yang tidak memadai, kinerja itu akan dipengaruhi secara negatif, kecerdasan dan ketrampilan (yang digolongkan dalam label kemampuan) haruslah

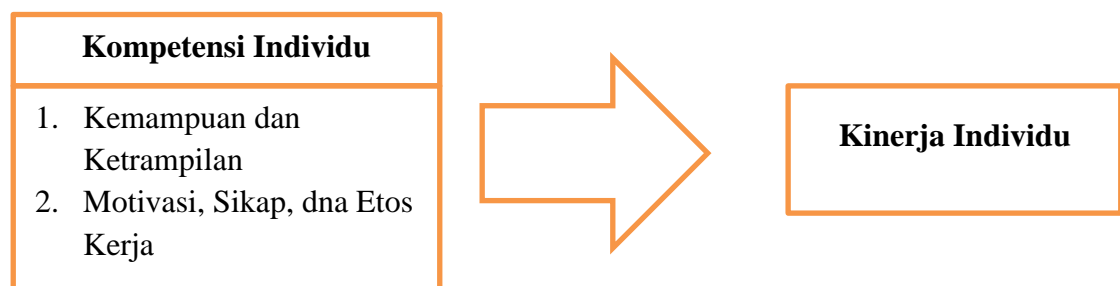
dipertimbangkan selain motivasi. Kemudian menurut Mangkunegara (2005:67) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Selanjutnya Malthis (2007:84) menyatakan kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima. Menurut Munandar (2001:104) ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya karyawan yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah.

2.4.3. Hubungan Antara Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Simanjuntak (2011:11) Kompetensi individu adalah kemampuan dan ketrampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan yaitu (Simanjuntak, 2011:11) :

1. Kemampuan dan ketrampilan kerja
2. Motivasi dan etos kerja

Gambar : 2.1 Simanjuntak (2011:13) Model Kinerja Individu



Sedangkan Mangkunegara (2007:67) mengemukakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor kompetensi (kemampuan) dan motivasi. Luthan (2006:650) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi beberapa faktor antara lain sebagai berikut :

1. Perilaku Kepemimpinan
2. Faktor Kontijensi Lingkungan
 - a. Karakteristik Tugas
 - b. Otoritas formal
 - c. Kelompok Kerja primer
3. Faktor Kontijensi Bawahan
 - a. Pengalaman
 - b. Kemampuan dan keahlian
4. Bawahan
 - a. Persepsi
 - b. Motivasi

2.5 Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka tentang penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui hubungan antara yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Christina Wynda Deswarati, “Pengaruh Penempatan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Astra Internasional Tbk-Daihatsu Malang). Dari hasil penelitian bahwa berdasarkan perhitungan dalam mencari pengaruh secara langsung dan

tidak langsung, diketahui bahwa pengaruh secara langsung antara penempatan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja lebih kuat dibandingkan dengan pengaruh secara tidak langsung antara penempatan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

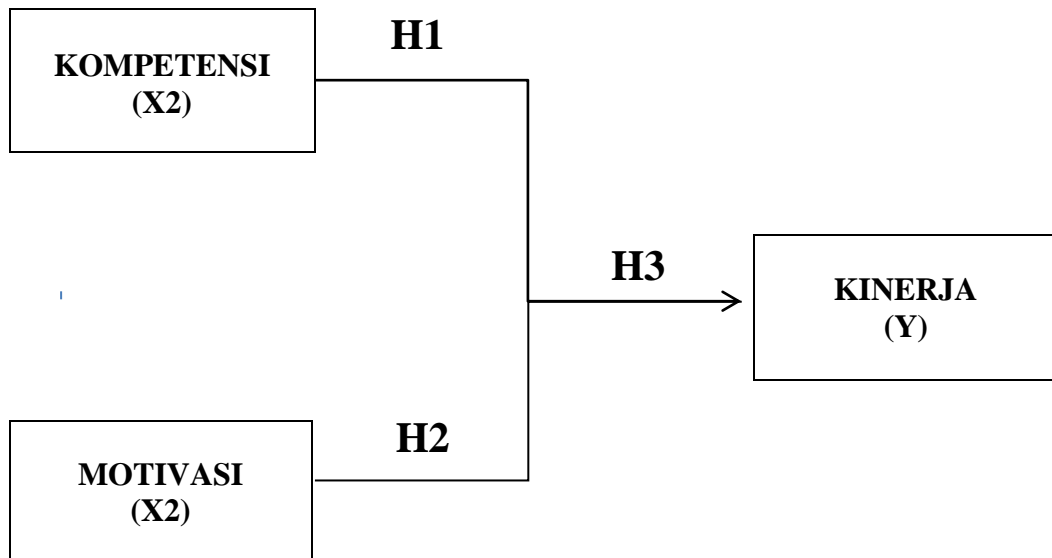
2. Penelitian yang dilakukan oleh Marlina Budhiningtias Winanti “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). Journal Vol 7 No 2. Dari hasil penelitian bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama/Judul	Variabel	Hasil	Perbedaan
1	Christina Wynda Deswarati Pengaruh Penempatan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Astra Internasional Tbk-Daihatsu Malang).	kesesuaian pengetahuan (X1), Kesesuaian keterampilan (X2), kesesuaian kemampuan (X3) kinerja (Y2) motivasi kerja (Y1).	Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan variabel kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, dan kesesuaian kemampuan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja dengan hasil Variabel kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, dan kesesuaian kemampuan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.	Perbedaan dalam penelitian ini adalah variabel kompetensi dan setiap variabel indikator yang digunakan berbeda dengan penelitian ini. Tempat dan waktu pelaksanaan dan tempat yang diteliti.
2	Marlina Budhiningtias Winanti Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat).	Kompetensi (X1) Kinerja (Y)	Kompetensi dihipotesiskan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat. Koefisien jalur dari variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya nilai t-hitung variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan. Karena nilai t-hitung lebih besar dari t-kritis maka disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat.	Perbedaan dalam penelitian ini adalah penggunaan Variabel motivasi dan indikator – indikator kinerja. Jenis penelitian yang digunakan yaitu Explanatory Research dan teknik penentuan sampel selain itu analisis yang digunakan berbeda menggunakan kuantitatif SPSS 17.00

2.6 Kerangka Analisis

Gambar 2.2
Kerangka Analisis



Sumber : Simanjuntak (2005:22) & Rivai (2004:31)

Keterangan :

1. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain.
Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).
2. Variabel independen, yaitu variabel yang memengaruhi variabel lain.
Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompetensi (X1) dan motivasi (X2).

Berdasarkan pada teori – teori yang terkait dan bukti-bukti empiris terdahulu sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, maka selanjutnya disusun

sebuah kerangka pemikiran teoritis yang secara diagramatis menggambarkan alur pemikiran yang dikembangkan dalam penelitian ini. Secara garis besar, kerangka tersebut dalam penelitian ini menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel independen Kompetensi (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y).

2.7 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

H2 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

H3 : Kompetensi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Explanatory Research atau penelitian penjelasan, maka penelitian ini mencoba untuk menjelaskan mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan pengujian statistik sehingga dalam penelitian ini akan diketahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu

3.2 Definisi Operasional

3.2.1 Kompetensi (X1)

Variabel independen yang pertama dalam penelitian ini adalah kompetensi. Menurut Spencer (1993:34) mengklasifikasikan dimensi dan komponen kompetensi individual menjadi tiga yaitu : (a) kompetensi intelektual (b) kompetensi emosional dan (c) kompetensi sosial. Indikator kompetensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Kompetensi Intelektual yaitu :

1. Berprestasi adalah Pegawai Bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.
2. Kepastian kerja adalah Pegawai mampu dalam menetapkan rencana yang sistematis berdasarkan data/informasi yang akurat.

3. Inisiatif adalah Pegawai mampu berpikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Penguasaan informasi adalah Pegawai peduli dengan orang lain disekitar tempat kerja.
5. Kemampuan Linguistik adalah Kemampuan pegawai menyampaikan gagasan atau ide pada saat waktu diskusi.

Kompetensi Emosional

1. Pengendalian Diri adalah Kemampuan pegawai mengendalikan emosi pada saat menghadapi tekanan dalam situasi apapun.
2. Percaya Diri adalah Saya percaya diri pada kemampuan di dalam mengerjakan pekerjaan.
3. Kemampuan Beradaptasi adalah Kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat kerja.
4. Komitmen pada organisasi adalah Kemampuan pegawai memahami tanggung pekerjaan yang diberikan.

Kompetensi Sosial

1. Pengaruh dan dampak adalah Kemampuan menyakinkan dan memengaruhi orang lain untuk terbuka dalam berbagai pengetahuan, ide – ide dan pemikiran.
2. Membangun hubungan kerja adalah Kemampuan membangun dan memelihara jaringan kerja sama agar tetap hangat dan akrab.

3.2.2 Motivasi (X2)

Variabel independen yang kedua dalam penelitian ini adalah motivasi. Menurut Abraham Maslow (dalam Robbins, 2006:264) pada dasarnya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis adalah Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan jabatan dengan pekerjaan saya lakukan.
2. Kebutuhan rasa aman adalah merasa nyaman pada posisi jabatan yang melekat pada anda.
3. Kebutuhan sosial adalah dalam melakukan pekerjaan mendapatkan dukungan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Kebutuhan penghargaan adalah adanya penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi untuk bekerja keras.
5. Kebutuhan aktualisasi diri adalah Organisasi tempat bekerja memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.

3.2.3 Kinerja (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu. Dessler (2000) merumuskan beberapa indikasi kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kualitas kerja adalah pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.
2. Kuantitas Kerja adalah Pegawai dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan atau tugas dalam sehari.
3. Kehadiran dan ketepatan waktu adalah Pegawai masuk kerja dan pulang kerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan.
4. Tanggung jawab adalah pegawai memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan bidang masing – masing.
5. Ketepatan waktu adalah Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai waktu yang telah ditetapkan.
6. Kerja sama dengan yang lain adalah Pegawai berkomunikasi dan kerjasama yang baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 3.1
Indikator Variabel Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Sumber
1	Kompetensi	Kompetensi Intelektual	1. Berprestasi 2. Kepastian Kerja 3. Inisiatif 4. Penguasaan Informasi 5. Kemampuan Linguistik	Spencer (1993:34)
		Kompetensi Emosional	6. Pengendalian Diri 7. Percaya Diri 8. Kemampuan Beradaptasi 9. Komitmen Pada Organisasi	
		Kompetensi Sosial	10. Pengaruh dan Dampak 11. Membangun Hubungan Kerja	
2	Motivasi	Kebutuhan fisiologis	1. Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan jabatan dengan pekerjaan saya lakukan.	Abraham Maslow (dalam Robbins 2006)
		Kebutuhan rasa aman	2. Merasa nyaman pada posisi jabatan yang melekat pada anda	
		Kebutuhan sosial	3. Pegawai Dalam melakukan pekerjaan mendapatkan dukungan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan	
		Kebutuhan penghargaan	4. Adanya penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi untuk bekerja keras	
		Kebutuhan Aktualisasi Diri	5. Organisasi tempat bekerja memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi	
3	Kinerja	Kualitas kerja	1. Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan	Dessler (2000)
		Kuantitas kerja	2. Pegawai dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan atau tugas dalam sehari	
		Kehadiran dan ketepatan waktu	3. Pegawai masuk kerja dan pulang kerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan	
		Tanggung jawab	4. Pegawai memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan bidang masing – masing	
		Ketepatan waktu	5. Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai waktu yang telah ditetapkan	
		Kerja sama dengan yang lain.	6. Pegawai berkomunikasi dan kerjasama yang baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	

3.3 Sumber Data

Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah berasal dari Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu yang merupakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber penelitian dengan mengambil data yang dibutuhkan sesuai penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kuisioner

Kuisioner adalah mengumpulkan data dengan menyebarkan angket (daftar pertanyaan) kepada pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu. Responden kuisioner pada penelitian ini adalah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu yang berjumlah 119 orang.

2. Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data dengan cara melakukan komunikasi langsung kepada responden mengenai bahan, keterangan yang berhubungan dengan obyek penelitian yang akan diteliti. peneliti bertanya langsung dengan pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu. Responden wawancara yang dilakukan penelitian ini yaitu Kepala bidang Sekretariat, Kepala bidang Pajak Daerah, Kepala bidang Pengawasan dan Pelaporan, Kepala Bidang Retribusi, Pendapatan Lain – lain dan Dana Bagi Hasil, Kepala Bidang Pengembangan dan Penyuluhan.

3.5 Kriteria Pengukuran Skor

Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian Sugiono (2008:93). Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item – item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Untuk skor tertinggi diberi nilai 5 dan skor terendah diberi nilai 1.

Alternatif jawaban meliputi

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b. Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
- c. Jawaban Cukup Setuju (CS) diberi skor 3
- d. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

Adapun penentuan kelas atas jawaban responden terhadap variabel penelitian berdasarkan skor adalah sebagai berikut :

- 1. Nilai Terendah = $1 \times 1 = 1$
- 2. Nilai Tertinggi = $1 \times 5 = 5$

$$\begin{aligned}
 3. \text{ Interval Kelas} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0,80
 \end{aligned}$$

Sehingga diperoleh sebaran kelasnya menjadi :

1. 1,00 – 1,80 = Sangat Setuju, Sangat tidak baik, Sangat rendah
2. 1,81 – 2,60 = Tidak Setuju, Tidak Baik, Rendah
3. 2,61 – 3,40 = Cukup setuju, Cukup baik, Cukup tinggi
4. 3,41 – 4,20 = Setuju, Baik, Tinggi
5. 4,21 – 5,00 = Sangat setuju, Sangat baik, Sangat tinggi

Sumber : Cooper dan Emory (1996)

Tabel 3.2 Pengambilan Sampel Wawancara dan Kuisisioner

No	Bidang	Populasi	Wawancara
1	Sekretariat	47	1
2	Pajak Daerah	20	1
3	Pengawasan dan Pelaporan	15	1
4	Retribusi, Pendapatan Lain – Lain dan Dana Bagi Hasil	19	1
5	Pengembangan dan Penyuluhan	18	1
Jumlah		119	5

3.6 Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2008:80). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono 2008:81). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu yang berjumlah 119 orang. Dalam penelitian ini tidak menggunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 119 pegawai, maka diambil keseluruhan untuk dijadikan responden tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga objek penelitian ini adalah seluruh pegawai tiap bidang - bidangnya pada Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Bengkulu dan metode yang digunakan adalah metode sensus. Untuk teknik sampling yang wawancara yaitu adalah teknik pengambilan sampel secara purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiono 2008:85). Maksudnya teknik pengambilan sampel disesuaikan dengan tujuan penelitian dengan kata lain unit sampel yang di ambil disesuaikan dengan kriteria – kriteria tertentu yaitu dilihat dari pangkat, golongan, masa kerja dan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tujuan penelitian. Sampel yang akan diwawancarai dalam penelitian ini yaitu bidang – bidang pekerjaan pegawai yang terdiri menjadi 5 bidang yaitu kepala bidang Sekretariat, kepala bidang Pajak Daerah, kepala

bidang Pengawasan dan Pelaporan, kepala Bidang Retribusi, kepala Pendapatan Lain – lain dan Dana Bagi Hasil, kepala Bidang Pengembangan dan Penyuluhan.

Peneliti menyebarkan kuisioner penelitian sebanyak 119 kuisioner. Setelah itu dikumpulkan, ada beberapa kuisioner yang tidak memenuhi syarat. Dari 119 kuisioner tersebut, ada beberapa kuisioner yang tidak mengisi keseluruhan item pernyataan, ada beberapa responden yang lagi cuti dan tidak masuk kerja, selain itu ada juga beberapa responden yang lagi sibuk dengan pekerjaannya dan ada beberapa responden yang mengisi pernyataan dengan jawaban ganda. Sehingga peneliti menetapkan kuisioner tersebut tidak memenuhi persyaratan tidak dimasukkan pada tahap pengolahan data. Jadi kuisioner yang memenuhi syarat didapat sebanyak 100 kuisioner dan jumlah inilah yang akan dijadikan data yang diolah. Sehingga responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang responden.

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat – tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Danang 2011:68). Sesuatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya , instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah insrtumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat (Danang 2011:69). Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kevalidan dari instrument (Kuisisioner) yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperoleh.

Data dikatakan valid, jika pertanyaan pada Kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh Kuisioner tersebut. Proses perhitungan menggunakan program SPSS 17.00 selanjutnya nilai r_{hitung} yang diperoleh dibandingkan dengan nilai r_{tabel} sesuai dengan jumlah n dan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dalam pengujian validitas kuisioner dikatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (Sugiyono, 2008:248). Sampel responden berjumlah $n = 100$ dan r_{tabel} dalam pengujian ini yaitu 0,195. Untuk lebih jelas uji validitas disajikan pada tabel 3.2.

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas

Indikator	Nilai r_{hitung}	Status
Kompetensi		
Bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan	0,589**	Valid
mampu dalam menetapkan rencana yang sistematis berdasarkan data/informasi yang akurat	0,362**	Valid
Mampu berpikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan	0,412**	Valid
Peduli dengan orang lain disekitar tempat kerja	0,383**	Valid
Kemampuan menyampaikan gagasan atau ide pada saat waktu diskusi	0,427**	Valid
Kemampuan mengendalikan emosi pada saat menghadapi tekanan dalam situasi apapun	0,348**	Valid
percaya diri pada kemampuan saya di dalam mengerjakan pekerjaan	0,426**	Valid
Kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat kerja	0,490**	Valid
Kemampuan memahami tanggung jawab pekerjaan yang diberikan	0,564**	Valid
Kemampuan menyakinkan dan memengaruhi orang lain untuk terbuka dalam berbagai pengetahuan, ide – ide dan pemikiran	0,527**	Valid
Kemampuan membangun dan memelihara jaringan kerja sama agar tetap hangat dan akrab	0,458**	Valid
Motivasi		
Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan jabatan dengan pekerjaan saya lakukan	0,677**	Valid
merasa nyaman pada posisi jabatan yang melekat pada anda	0,595**	Valid
Dalam melakukan pekerjaan mendapatkan dukungan dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan	0,657**	Valid
adanya penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi untuk bekerja keras	0,581**	Valid
Organisasi tempat bekerja memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi	0,609**	Valid
Kinerja		
menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan	0,560**	Valid
Dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan atau tugas dalam sehari	0,607**	Valid
Masuk kerja dan pulang kerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan	0,595**	Valid
Memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan bidang masing – masing	0,667**	Valid
Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai waktu yang telah ditetapkan	0,632**	Valid
berkomunikasi dan kerjasama yang baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	0,633**	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2013

Berdasarkan tabel 3.2 di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pertanyaan dari variabel Kompetensi, Motivasi dan Kinerja pegawai yang digunakan adalah Valid, hal ini dapat dilihat pada nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,195. Nilai ini menunjukkan bahwa seluruh indikator dapat digunakan dalam penelitian.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen mencakup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Danang 2011:70). Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Konsisten jawaban ditunjukkan oleh tingginya koefisien alpha (cronbach). Jika butir kuisioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha $> 0,60$ dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha $< 0,60$ (Danang, 2011:70).

Tabel 3.4 Uji Reliabilitas

Varibel Penelitian	Koefisien alpha Cronbach	Keterangan
Kompetensi	0,610	Reliabel
Motivasi	0,603	Reliabel
Kinerja	0,667	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2013

Berdasarkan hasil uji didapat nilai alpha (α) *cronbach* > 0,60 yaitu 0,610 untuk variabel kompetensi, 0,603 untuk variabel motivasi dan 0,667 untuk variabel kinerja. sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai adalah reliabel jadi seluruh indikator dapat digunakan dalam penelitian.

3.8 Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Analisis Kuantitatif. Metode analisis Kuantitatif adalah metode yang pengolahan datanya menggunakan angka – angka atau perhitungan statistic untuk membuktikan. Pengujian terhadap hipotesis penelitian ini menggunakan analisis Regresi Berganda dengan menggunakan program Software SPSS 17.00. Analisis linier berganda ini digunakan untuk Mengetahui dan menganalisis adakah pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu.

persamaan Model Regresi Linier Beganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

b₁ = Koefisien regresi Independen

b₂ = Koefisien regresi Independen

X₁ = Kompetensi

X_2 = Motivasi
 e = Error
 a = Konstanta

3.8.1 Uji Silmutan

Uji simultan dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat. Pengujian yang dilakukan menggunakan uji F. Dengan membandingkan nilai F_{Hitung} dengan nilai F_{tabel} pada tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 0,05$ dengan kriteria :

- a. Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel independen secara bersama – sama tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel independen secara bersama – sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

3.8.2 Uji Parsial

Uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel – variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Caranya melakukan pengujian terhadap koefisien regresi setiap variabel bebas dengan menggunakan uji t. Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} pada tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 0,05$ dengan kriteria pengujian :

- a. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel secara sendiri – sendiri tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel secara sendiri – sendiri memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.