

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
MEDAN**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Strata Satu (S1) dari mahasiswa :

Nama : Sinta Uli Siagian
Npm : 20520191
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR DINAS PARIWISATA KABUPATEN SIMALUNGUN**

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

**Sarjana Manajemen Studi Strata Satu (S1)
Program Studi Manajemen**

Pembimbing Utama,



Drs. Juara Simanjuntak, M.Si

Dekan,



Dr. E. Hamonangan Siagian, SE., M.Si

Pembimbing Pendamping,



Romindo M. Pasaribu, SE., MBA

Ketua Program Studi,



Romindo M. Pasaribu, SE., MBA

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam memasuki dunia global sumber daya manusia (SDM) harus mampu memiliki daya saing, kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang merupakan acuan untuk dapat bersaing di dunia global. Sumber Daya Manusia merupakan komponen utama dalam suatu organisasi yang berpartisipasi dalam melaksanakan tugas, pokok, fungsi, dan segala kegiatan yang ada di dalamnya. Seiring perkembangan zaman, setiap lembaga atau instansi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten, sehingga sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia disebut dengan manajemen sumber daya manusia, upaya pengelolaan sumber daya manusia yaitu dapat dilalui dengan cara melakukan pengembangan dan pertahanan sumber daya manusia yang telah memiliki kompetensi serta kualitas yang tinggi.

Peranan sumber daya manusia salah satu faktor utama yang sangat penting dalam organisasi. Pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan pegawainya masing-masing yang bekerja di dalamnya. Wijono (2015:46) mengemukakan bahwa sumber daya manusia dalam instansi dinilai penting karena mencakup berbagai perbedaan individu seperti keterampilan dan potensi diri yang dibutuhkan untuk setiap pekerjaan.

Dalam kompetensi sumber daya manusia tidak semata – mata mengejar pencapaian produktivitas kerja yang tinggi tetapi lebih pada kinerja dalam proses pencapaiannya dan perlunya kemampuan, kemauan (motivasi) dan kesiapan untuk melaksanakan kerja dengan baik. Masalah sumber daya manusia merupakan bagian yang terpenting bagi setiap organisasi untuk bertahan di era

globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap organisasi. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber daya yang lainnya, tetapi tidak didukung oleh sumber daya manusia yang andal, maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini didukung dari pendapat Suwatno, (2011:16), bahwa SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena SDM merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itulah setiap organisasi dituntut untuk menggunakan SDM yang profesional di bidang pekerjaan yang ditangani. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi sebuah aset instansi atau organisasi yang sangat berharga dengan penanganan yang cukup rumit. Dikarenakan apabila mengambil keputusan yang salah terkait masalah-masalah SDM yang ada dalam instansi tersebut, maka akan memberi dampak pada penurunan kinerja pegawai dan tujuan instansi akan semakin sulit tercapai. Oleh karena itu, terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang perlu diperhatikan.

Sumber daya manusia dan instansi/organisasi adalah dua hal yang sulit dipisahkan karena SDM merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak instansi/organisasi. Disebut demikian karena keberhasilan suatu organisasi atau instansi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Hal ini membuat instansi harus memperhatikan kinerja dari pegawainya, karena kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menjalankan suatu instansi. Untuk mendapatkan keuntungan yang besar, maka instansi perlu meningkatkan kinerja pegawai dan secara bersamaan diharapkan dapat memberikan dampak untuk meningkatkan kinerja instansi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam periode tertentu. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh sebuah organisasi dalam hal ini perlu mengatur sumber daya yang dimiliki untuk melaksanakan tugas-tugas yang ada. Kinerja pegawai dapat dilihat dari keberhasilan pencapaian tujuan dalam organisasi. Kinerja sumber daya manusia yang dimaksud yaitu dalam melaksanakan kegiatan atau tugas- tugas serta tanggung jawab yang diembannya sebagai pelayan masyarakat. Menurut Kasmir (2016:180) kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Artinya dalam

kinerja mengandung unsur-unsur standar pencapaian harus dipenuhi, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti kinerjanya baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau pekerjaan dalam mewujudkan tujuan, visi dan misi organisasi. Untuk menyelesaikan tugas pekerjaan sebaiknya pegawai memiliki kompetensi yang baik. Hal ini berguna karena kinerja pegawai merupakan suatu hal yang penting dalam upaya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Bangun (2012:159), seseorang diberikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kesalahan dalam menempatkan pegawai pada pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kompetensinya maka akan mendapatkan hasil kurang baik. Ketidaktelitian dalam hal ini bisa berakibat pada kurangnya semangat kerja yang berdampak terhadap kinerjanya. Dinas Pariwisata Kabupaten Simalungun merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak di bidang pariwisata guna untuk memberikan pelayanan untuk masyarakat yang membutuhkan serta mengelola dan mengembangkan strategi untuk menarik wisatawan. Berikut sasaran kinerja pegawai (SKP) yang telah ditetapkan oleh Dinas Pariwisata Kabupaten Simalungun pada tahun 2023:

Tabel 1.1

Sasaran Kinerja Pegawai Bidang Pengembangan Pariwisata Pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Simalungun Tahun 2023

NO	RENCANA HASIL KERJA	ASPEK	INDIKATOR KINERJA INDIVIDU	TARGET
1.	Terlaksananya Pelatihan Pengelolaan Usaha Homestay Pondok Wisata	Kuantitas	Jumlah dokumen pendukung dan materi untuk pelaksanaan kegiatan	6 dokumen
		Kualitas	Dokumen pendukung dan materi untuk pelaksanaan kegiatan akurat, rinci dan lengkap	90%
		Waktu	Terselesaikan tepat waktu	12 Bulan
	Terlaksananya	Kuantitas	Jumlah dokumen pendukung	6

2.	pelatihan pengelolaan toilet di Destinasi Pariwisata		dan materi untuk pelaksanaan kegiatan	dokumen
		Kualitas	Dokumen pendukung dan materi untuk pelaksanaan kegiatan akurat, rinci dan lengkap	90%
		Waktu	Terselesaikan tepat waktu	12 Bulan
3.	Terlaksananya Pelatihan Pemandu Wisata Buatan	Kuantitas	Jumlah dokumen pendukung dan materi untuk pelaksanaan kegiatan	6 dokumen
		Kualitas	Dokumen pendukung dan materi untuk pelaksanaan kegiatan akurat, rinci dan lengkap	90%
		Waktu	Terselesaikan tepat waktu	12 Bulan
4.	Terlaksananya Pelatihan Pemandu Ekowisata	Kuantitas	Jumlah dokumen pendukung dan materi untuk pelaksanaan kegiatan	6 dokumen
		Kualitas	Dokumen pendukung dan materi untuk pelaksanaan kegiatan akurat, rinci dan lengkap	90%
		Waktu	Terselesaikan tepat waktu	12 Bulan
5.	Terlaksananya Pelatihan Digitalisasi Branding, Pemasaran dan penjualan pada Desa Wisata, Homestay Pondok Wisata, Kuliner, Souvenir, Fotografi	Kuantitas	Jumlah dokumen pendukung dan materi untuk pelaksanaan kegiatan	6 dokumen
		Kualitas	Dokumen pendukung dan materi untuk pelaksanaan kegiatan akurat, rinci dan lengkap	90%
		Waktu	Terselesaikan tepat waktu	12 Bulan
6.	Terlaksananya Fam Trip Desa Wisata dan Travel Fair Simalungun	Kuantitas	Jumlah dokumen pendukung dan materi untuk pelaksanaan kegiatan	6 dokumen
		Kualitas	Dokumen pendukung dan materi untuk pelaksanaan kegiatan akurat, rinci dan lengkap	90%
		Waktu	Terselesaikan tepat waktu	12 Bulan
7.	Terlaksananya Pelatihan Kebersihan	Kuantitas	Jumlah dokumen pendukung dan materi untuk pelaksanaan	6 dokumen

	Lingkungan, Sanitasi, dan Pengelolaan Sampah di Destinasi Pariwisata		kegiatan	
		Kualitas	Dokumen pendukung dan materi untuk pelaksanaan kegiatan akurat, rinci dan lengkap	90%
		Waktu	Terselesaikan tepat waktu	12 Bulan
8.	Terlaksananya Pelatihan Pengelolaan Desa Wisata	Kuantitas	Jumlah dokumen pendukung dan materi untuk pelaksanaan kegiatan	6 dokumen
		Kualitas	Dokumen pendukung dan materi untuk pelaksanaan kegiatan akurat, rinci dan lengkap	90%
		Waktu	Terselesaikan tepat waktu	12 Bulan
9.	Terlaksananya Pelatihan Peningkatan Inovasi dan Higienitas Sajian	Kuantitas	Jumlah dokumen pendukung dan materi untuk pelaksanaan kegiatan	6 dokumen
		Kualitas	Dokumen pendukung dan materi untuk pelaksanaan kegiatan akurat, rinci dan lengkap	90%
		Waktu	Terselesaikan tepat waktu	12 Bulan
10.	Terlaksananya Rapat Kerja Pariwisata Tahun 2023	Kuantitas	Jumlah dokumen pendukung dan materi untuk pelaksanaan kegiatan	6 dokumen
		Kualitas	Dokumen pendukung dan materi untuk pelaksanaan kegiatan akurat, rinci dan lengkap	90%
		Waktu	Terselesaikan tepat waktu	12 Bulan

Sumber: Dinas Pariwisata Kabupaten Simalungun 2023

Dari tabel di atas dapat dilihat sasaran kinerja pegawai yang ingin dicapai pada tahun 2023 di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Simalungun. Namun berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada Kepala Bidang Pengembangan Pariwisata di Dinas Pariwisata Simalungun, bahwa kinerja pegawai pada beberapa kegiatan masih ada yang tidak terlaksana sesuai dengan sasaran kinerja pegawai (SKP) yang sudah ditetapkan sebelumnya. Total kegiatan yang direncanakan pada tahun 2023 ada 2 kegiatan yang tidak terlaksana,

sedangkan pada tahun 2022 hanya 1 kegiatan yang tidak dapat dilaksanakan. Salah satunya adalah belum terlaksananya kegiatan pengelolaan dan pengembangan desa wisata dengan baik. Hal ini terlihat dari keramba ikan yang belum dikelola dengan baik yang mengakibatkan pencemaran terhadap wisatawan yang ingin menikmati wisata pemandian di sekitar pinggiran Danau Toba. Tidak tercapainya kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Simalungun disebabkan oleh kurangnya motivasi dan pengembangan kompetensi pegawai sehingga pegawai tidak mendapatkan pembaruan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari et al., (2019) mengemukakan bahwa kompetensi yang berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap yang merupakan komponen kunci dalam manajemen yang memainkan peranan penting dan strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga hal ini berhubungan dengan kemampuan untuk melaksanakan tugas yang dilandasi dengan pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh motivasi dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efisien dan efektif. Sumber daya manusia berbasis kompetensi sebagai salah satu strategi agar perusahaan lebih kompetitif dalam tingkat global bersaing didasarkan pada kompetensi yang dimana motivasi sebagai tingkat yang signifikan terhadap kinerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Efendi (2015) menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi sumber daya manusia belum mencapai hasil yang optimal terhadap kinerja pegawai. Faktor yang menyebabkan kurang berhasilnya upaya pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi ini adalah karena rendahnya budaya belajar dan praktik pengembangan yang tidak mengaitkan antara aktivitas perencanaan hasil, pelatihan, penilaian dan pengembangan kompetensi berorientasi pekerjaan.

Selain kinerja, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi karena kompetensi tinggi dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai. Namun berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti, kompetensi yang dimiliki oleh pegawai di kantor Dinas Pariwisata

Kabupaten Simalungun masih tergolong rendah karna hanya terdapat 5 pegawai yang memiliki sertifikat keahlian kerja. Hal ini dikarenakan terbatasnya jumlah pegawai yang dapat mengikuti pendidikan dan pelatihan keahlian kerja. Sehingga tidak semua pegawai dapat mengembangkan kreativitas, keahlian serta keterampilan yang dimiliki. Hal ini lah yang membuat kompetensi para pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Simalungun masih tergolong rendah.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Aryati (2017) untuk melakukan peningkatan kinerja pegawai membutuhkan peningkatan kompetensi, dan motivasi. Apabila kompetensi yang dimiliki memadai, dan lingkungan kerja yang baik akan mendukung pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Namun dalam penelitian ini, Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) pada pegawai Dinas Pariwisata Simalungun belum cukup baik. Dapat dilihat dari kurangnya pemahaman dan keterampilan tentang tren pariwisata terkini. Perkembangan tren pariwisata global sangat pesat, namun seringkali pegawai Dinas Pariwisata Simalungun kurang update dengan tren terbaru seperti *Co-tourism*, *sustainable tourism*, *digital tourism marketing* dan lainnya. Hal ini membuat mereka kurang kompeten dan kurang terampil dalam mengimplementasikan strategi pariwisata terbaru

Selain kompetensi, motivasi merupakan salah satu unsur yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang dapat menimbulkan usaha untuk melakukan tugas. Motivasi merupakan dorongan atau rangsangan kepada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Dorongan atau rangsangan ini dapat berasal dari dalam diri seseorang maupun dari luar. Seseorang memiliki dorongan yang kuat untuk melakukan sesuatu pekerjaan atau dengan kata lain memiliki motivasi yang kuat, tentu akan mempengaruhi kinerjanya tersebut. Menurut Wibowo (2015:110) motivasi adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak sesuai dan menggunakan perilaku tertentu, idealnya perilaku ini akan di arahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

Tercapainya tujuan instansi sesuai dengan yang diharapkan tersebut salah satunya dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan

nilai yang mempengaruhi seseorang. Sikap dan nilai-nilai tersebut memotivasi individu untuk mengambil tindakan untuk mencapai tujuannya. Salah satu bentuk motivasi yang dilakukan oleh pimpinan pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Simalungun adalah memberikan dorongan kepada para pegawai agar mengikuti pendidikan dan pelatihan atau bimbingan teknis (BIMTEK) yang diselenggarakan oleh pihak provinsi maupun kementerian. Motivasi kerja dalam hal ini sangat penting dan harusnya setiap instansi dalam sektor publik harus memberikan perhatian lebih terhadap hal tersebut agar tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai bisa diselesaikan dengan baik. Jeon dan Robertson,(2013:4) mengatakan bahwa motivasi efektif mengakibatkan individu bekerja pada sektor publik saat individu tersebut secara sadar yakin pada peran organisasi untuk memberikan *service quality* yang sangat optimal kepada publik. Hal itu mengartikan bahwa dalam dorongan kerja pegawai terdapat hubungan kausalitas yang berdampak pada *public service quality* yang sangat optimal kepada publik. Jadi, bisa dikatakan bahwa dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia membutuhkan motivasi baik dari internal maupun eksternal.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Syaifuddin (2016) Kompetensi mengacu pada karakter *knowledge, skill, dan abilities* setiap individu atau karakter personal yang mempengaruhi *job performance* individu secara langsung. Kompetensi adalah karakteristik mendasar dari individu yang berhubungan dengan ukuran atau referensi efektif atau tidaknya kinerja dalam suatu pekerjaan atau situasi tertentu. Kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi akan meningkatkan motivasi yang selanjutnya berpengaruh meningkatkan kinerja.

Penelitian kompetensi terhadap kinerja telah dilakukan oleh Fadhil (2016), Syaifuddin (2016) dan Aryati (2017), mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Sementara penelitian yang sama dilakukan oleh Efendi (2015), Ratnasari (2016) dan Narsih (2017) mengatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Dalam jurnal Eddy Yunus (2012) menyatakan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Dalam jurnal Arif Triyanto Sudarwati (2014) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan. Dalam jurnal Indah Mardiana (2021) menyatakan bahwa kompetensi SDM berpengaruh langsung positif terhadap kinerja melalui motivasi.

Atas dasar review riset terdahulu diatas, masih terdapat kesenjangan hasil penelitian sehingga ini membuka celah bagi peneliti untuk mengembangkan penelitian (*gap research*) yang mengenai kompetensi SDM dengan faktor yang meningkatkan kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai mediasi. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk menguji pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja Pegawai melalui motivasi sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening.”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap motivasi?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai ?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap motivasi?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompetensi sumber daya

manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening?

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini mampu memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Penulis

Untuk membuktikan teori-teori mengenai kompetensi sumber daya manusia, kinerja Pegawai dan motivasi, di dalam dunia kerja yang penulis dapatkan pada saat perkuliahan.

b. Bagi Universitas HKBP Nomensen Medan

Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan referensi dan dijadikan bahan bacaan bagi para peneliti yang sedang melakukan kegiatan penelitian dan sebagai tambahan literatur kepustakaan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan acuan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik serupa, yaitu mengenai pengaruh kompetensi SDM, motivasi, dan kinerja pegawai, baik di lingkungan instansi pemerintahan ataupun organisasi lainnya.

2. Manfaat Praktis

Bagi Dinas Pariwisata Simalungun, penelitian ini dapat memberikan informasi penting mengenai pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai serta peran motivasi sebagai variabel intervening. Hasil penelitian dapat dijadikan acuan untuk menyusun strategi dalam meningkatkan kompetensi SDM, memotivasi pegawai, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan..

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Kompetensi sumber daya manusia merupakan karakteristik yang dimiliki seseorang yang terkait dengan kinerja terbaik dalam sebuah pekerjaan tertentu. Karakteristik itu terdiri dari lima hal: motif, sifat bawaan, konsep diri, pengetahuan dan keahlian.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 (10) menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sedangkan menurut Standard Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), kompetensi adalah tentang bagaimana seseorang dapat mendemonstrasikan keterampilan, pengetahuan, dan sikapnya di tempat kerja sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

Dalam rangka melakukan pengembangan pegawai berbasis kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing organisasi perlu memahami apa yang dimaksud dengan kompetensi itu sehingga program pengembangan tersebut dapat diarahkan secara tepat guna. Berikut ini adalah beberapa definisi dari kompetensi menurut beberapa ahli:

- a. Menurut Edison et al., (2016:17), kompetensi merupakan skill yang dimiliki individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut dengan pengetahuan, keahlian, dan sikap.
- b. Menurut Wibowo (2014:271), kompetensi adalah suatu kemampuan

untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh pekerjaan tersebut.

Bukit et al., (2017), menyatakan bahwa secara general, kompetensi dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behavior*) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi. Dalam jurnal Roni Parlindungan (2014) menyatakan bahwa dalam sejumlah literatur, kompetensi sering dibedakan menjadi dua tipe, yakni *soft competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain. Contoh *soft competency* adalah: *leadership, communication, interpersonal relation*, dan lain-lain. Tipe kompetensi yang kedua sering disebut *hard competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi ini berkaitan dengan seluk beluk teknis yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditekuni. Contoh *hard competency* adalah: *electrical engineering, marketing research, financial analysis, manpower planning*.

Setiap organisasi memiliki kompetensi yang berbeda, karena belum adanya persyaratan standar untuk menempati suatu posisi, serta penentuan pelatihan bagi sumber daya manusia belum sistematis maka aplikasi kompetensi diprioritaskan berdasarkan fungsi sumber daya manusia di organisasi. Kompetensi Pegawai diperlukan untuk mengidentifikasi pekerjaan yang sesuai dengan prestasi yang diharapkan. Kompetensi tingkat Pegawai menurut Mitrani et al., (2008) meliputi :

- a. *Flexibility*, yaitu kemampuan untuk melihat perubahan sebagai suatu kesempatan yang menggembirakan ketimbang sebagai ancaman.
- b. *Information seeking, motivation, and ability to learn*, yaitu kemampuan mencari kesempatan belajar tentang keahlian teknis dan interpersonal.
- c. *Achievement motivation*, yaitu kemampuan berinovasi sebagai peningkatan kualitas, produktivitas.
- d. *Work motivation under time pressure*, yaitu kemampuan menahan stres dalam organisasi, dan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan.

- e. *Collaborative ness*, yaitu kemampuan pegawai untuk bekerja secara kooperatif di dalam kelompok.
- f. *Customer service orientation*, yaitu kemampuan melayani konsumen, mengambil inisiatif dalam mengatasi masalah yang dihadapi konsumen.

2.1.1.1 Faktor Pendukung Kompetensi Sumber Daya Manusia

Bukit et al., (2017:25) berbagai upaya pengembangan kompetensi SDM hendaknya didukung oleh beberapa faktor diantaranya:

1. Terdapat seleksi SDM yang baik untuk benar-benar menciptakan pegawai yang berkualitas.
2. Merancang keselarasan antara kebutuhan organisasi dan kemampuan pegawai. Menyediakan sarana, prasarana dan teknologi yang sesuai untuk pengembangan pegawai. Perangsang seperti imbalan kebendaaan, pujian, keberhasilan yang diharapkan, tanggung jawab, serta perkembangan adalah perangsang-perangsang positif sementara hukuman adalah perangsang negatif. Motif adalah intern yang unik bagi setiap individu sedang perangsang adalah ekstern dan seragam bagi individu-individu dari kelompok kerja yang sama

2.1.1.2 Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkompetensi. Kompetensi yang dimiliki setiap karyawan sebaiknya diukur sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan. Kompetensi dapat diukur berdasarkan kapasitas yang ada pada diri karyawan untuk melihat apakah sudah memenuhi syarat yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaanyang bersangkutan. Indikator kompetensi merupakan tolok ukur tercapainya kemampuan dasar yang dimiliki setiap karyawan. Adapun yang menjadi indikator kompetensi menurut Ainanur dan Tirtayasa (2018:28) sebagai berikut :

1. *Knowledge* (Pengetahuan)

Pengetahuan merupakan tolak ukur pekerjaan yang berkaitan dengan cara karyawan dalam mengetahui dan memahami pengetahuan yang

menyangkut tanggung jawab di bidang kerja masing-masing serta dapat mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan cara menggunakan teknologi dan informasi yang ada pada perusahaan tersebut dengan baik dan benar.

2. *Skill* (Keterampilan)

Keterampilan merupakan tolok ukur pekerjaan yang berkaitan dengan bagaimana cara karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan dalam menentukan permasalahan yang lebih diprioritaskan untuk diatasi.

3. *Attitude* (Sikap)

Sikap merupakan tolok ukur pekerjaan yang berkaitan dengan tingkat kreativitas seseorang dalam bekerja, tingkat semangat kerja, dan evaluasi seorang karyawan terhadap lingkungan kerja.

2.1.2 Pengertian Motivasi

Suatu organisasi atau perusahaan tentu ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan peran sumber daya manusia yang terlibat di organisasi atau perusahaan yang bersangkutan. Sumber daya manusia yang dipekerjakan agar dapat sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan, maka perusahaan harus terlebih dahulu mengetahui dan memahami motivasi sumber daya manusia yang bekerja di dalam perusahaan tersebut. Motivasi merupakan salah satu elemen yang mempengaruhi sikap dan perilaku setiap individu. Motivasi disebut sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang membuat setiap individu dapat bersemangat untuk memenuhi dorongan diri sendiri sehingga dapat bertindak dengan cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang mengakibatkan seseorang melakukan suatu aktivitas atau perbuatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Hasibuan (2018:133), motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dari dalam diri individu maupun dari luar diri individu untuk melakukan suatu tindakan yang mengarah pada aktivitasnya demi mencapai sebuah tujuan. Motivasi merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor-faktor yang berasal baik

dari dalam maupun luar diri seseorang. Dengan adanya motivasi kerja, maka seseorang akan dapat melakukan tanggung jawab atas pekerjaannya secara maksimal dan dengan begitu tujuan perusahaan akan tercapai.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Adha et al., (2019:22), motivasi merupakan suatu perubahan energi di dalam diri seseorang yang ditandai dengan timbulnya afeksi dan reaksi untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Nasution dan Priangkatara (2022), menyatakan bahwa *"In a measurable and planned manner, motivation is the provision of a driving force that creates a person's morale so that they are willing to cooperate and work effectively in an integrated manner with all their efforts to achieve a goal"*. Secara terukur dan terencana, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menimbulkan semangat kerja seseorang sehingga mau bekerja sama dan bekerja efektif secara terpadu dengan segala daya upayanya untuk mencapai suatu tujuan.

Winardi (2016:6), mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Sedangkan yang dikemukakan oleh Malayu (2015:23), pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

2.1.2.1 Jenis Motivasi

Winardi (2016:34) menyebutkan bahwa Motivasi dibedakan atas dua jenis yaitu :

1) Motivasi internal

Motivasi internal ialah daya dorong dari dalam individu yang sudah aktif

dan tidak perlu mendapat dorongan dari luar lagi karena rasa kebutuhan dan keinginan yang kuat dari individu tersebut. Motivasi ini akan mempengaruhi pikirannya setelah itu akan mempengaruhi perilakunya pula.

2) Motivasi eksternal

Motivasi eksternal adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang muncul dari kebutuhan yang perlu dipenuhi. Motivasi eksternal menjelaskan bahwa kekuatan individu yang dipengaruhi oleh faktor eksternal yang dikendalikan oleh instansi seperti penghargaan, promosi dan tanggung jawab.

2.1.2.2 Tujuan Motivasi

Tujuan pemberian motivasi kerja kepada pegawai menurut Adhari (2021:11) adalah :

1. Mengubah perilaku pegawai sesuai keinginan instansi

Motivasi berperan sebagai pendorong yang kuat bagi tindakan manusia. Ketika instansi memberikan motivasi yang tepat, hal ini menciptakan lingkungan di mana kepentingan pegawai dan instansi menjadi selaras. Motivasi bekerja dengan memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawai, baik yang bersifat materi maupun psikologis. Ini bisa berupa insentif finansial, pengakuan, peluang pengembangan karir, atau lingkungan kerja yang positif.

2. Meningkatkan semangat dan semangat kerja

Motivasi yang efektif menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa dihargai, tertantang secara positif, dan melihat peluang untuk berkembang. Ini pada gilirannya meningkatkan semangat kerja mereka, mendorong produktivitas dan loyalitas terhadap instansi.

3. Meningkatkan disiplin kerja

Motivasi dapat meningkatkan disiplin kerja karena menciptakan dorongan internal dan eksternal yang mendukung perilaku disiplin pada pegawai. Ketika pegawai termotivasi, mereka cenderung lebih fokus pada tujuan pekerjaan dan memahami pentingnya konsistensi serta kepatuhan terhadap

aturan dan prosedur yang ada.

4. Meningkatkan prestasi kerja

Motivasi dapat meningkatkan prestasi kerja karena menciptakan lingkungan dan kondisi mental yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan mencapai hasil yang lebih tinggi. Ketika pegawai termotivasi, mereka memiliki dorongan internal yang kuat untuk mengerahkan usaha terbaik mereka dalam pekerjaan.

5. Meningkatkan rasa tanggung jawab

Motivasi dapat meningkatkan rasa tanggung jawab kerja karena menciptakan hubungan yang lebih kuat antara pegawai dengan pekerjaan dan organisasi mereka. Ketika pegawai termotivasi, mereka cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang peran mereka dalam mencapai tujuan perusahaan dan bagaimana kontribusi mereka berdampak pada keseluruhan instansi.

6. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi

Motivasi dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi karena menciptakan kondisi mental dan lingkungan kerja yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan lebih cerdas. Ketika pegawai termotivasi, mereka memiliki dorongan internal yang kuat untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan mereka.

7. Menumbuhkan loyalitas pegawai pada instansi

Motivasi dapat menumbuhkan loyalitas pegawai pada instansi atau instansi karena motivasi membuat pegawai merasa dihargai, puas, dan terhubung dengan tujuan instansi. Ketika pegawai merasa didukung, memiliki peluang berkembang, dan bekerja dalam lingkungan yang positif, mereka cenderung lebih berkomitmen dan setia. Motivasi yang baik juga meningkatkan keterlibatan dan produktivitas, yang pada akhirnya memperkuat loyalitas pegawai terhadap perusahaan. Secara keseluruhan, motivasi yang efektif menciptakan rasa memiliki dan kepuasan kerja yang mendorong pegawai untuk tetap bertahan dan berkontribusi.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Edy (2017:118), menyatakan bahwa motivasi sebagai proses

psikologis motivasi dalam diri individu akan diperoleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari Pegawai.

1. Faktor Internal

Faktor internal ini mampu mempengaruhi pemberian motivasi kepada orang lain antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup adalah kebutuhan setiap individu yang hidup di dunia. Untuk mempertahankan hidup di dunia seseorang akan melakukan apa saja, pekerjaan baik atau buruk, halal atau haram dan sebagainya. Contohnya, untuk mempertahankan hidupnya manusia membutuhkan makan dan untuk memperoleh makan manusia akan mengerjakan apa saja hasilnya agar memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk;

1. Mendapatkan kompensasi yang memadai
2. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
3. Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki akan mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita temui di kehidupan sehari-hari, bahwa yang besar untuk mendapatkan sesuatu akan mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Contohnya, keinginan untuk dapat mempunyai sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau melakukan pekerjaan disebabkan adanya untuk diakui atau dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Penghargaan terhadap prestasi
2. Hubungan kerja yang harmonis dan kompak
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana
4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Tidak jarang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja keras.

2. Faktor Eksternal

Faktor ekstern juga tidak kalah pentingnya dalam melemahkan motivasi seseorang. Faktor-faktor eksternal tersebut adalah:

a. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar Pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi adalah sumber penghasilan utama bagi para Pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai dapat menjadi alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para Pegawai bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi di dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para Pegawai, agar dapat

melakukan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, para supervisor melakukan pekerjaan supervisi amat mempengaruhi motivasi kerja para Pegawai.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan melakukan pekerjaan dengan mati-matian mengorbankan dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan diberikan jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Sebaliknya, seseorang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karir mereka kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu adalah keinginan setiap Pegawai dalam bekerja. Dengan kedudukan jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan pekerjaan. Jadi, status dan kedudukan akan mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhan dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan yang fleksibel

Perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh Pegawai. Sistem dan prosedur kerja ini dapat disebut dengan pengaturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para Pegawai.

2.1.2.4 Indikator Motivasi

Menurut Afandi (2018:29), terdapat beberapa indikator motivasi diantaranya:

1. Balas jasa

Suatu bentuk barang, jasa ataupun upah yang telah diterima oleh karyawan atas jasa yang dilibatkan dengan perusahaan.

2. Kondisi kerja

Kondisi lingkungan kerja perusahaan dimana karyawan tersebut

bekerja.

3. Fasilitas kerja

Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dapat dinikmati oleh karyawan untuk kelancaran bekerja.

4. Prestasi kerja

Pencapaian atau hasil yang diinginkan oleh setiap orang di tempat kerja.

5. Pengakuan dari atasan

Atasan telah memberikan arahan agar para karyawan menerapkan motivasi dalam bekerja.

6. Pekerjaan itu sendiri

Karyawan yang menjalankan pekerjaan itu sendiri dan membuat karyawan lainnya termotivasi.

2.1.3 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja atau *performance* adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi yang sudah dituangkan melalui perencanaan strategis di suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting bagi suatu organisasi, baik itu organisasi maupun perusahaan agar mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah suatu hal yang ingin dicapai, prestasi yang terlihat, dan kemampuan pekerjaan. Secara kuantitas maupun kualitas, kinerja tercapai berdasarkan hasil yang telah dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut Sutrisno (2017:151), kinerja merupakan hasil kerja yang telah diperoleh seseorang melalui perilaku kerjanya dalam melakukan aktifitas kerja. Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja yang telah dihasilkan oleh karyawan dalam individual maupun kelompok untuk memberikan tujuan perusahaan yang baik dengan memberikan kemampuan dan keterampilan dalam bertanggung jawab menyelesaikan masalah pekerjaan. Kinerja karyawan sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing antar perusahaan. oleh sebab itu, perusahaan harus

mempunyai strategi yang tepat untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja serta memberikan perencanaan kegiatan yang efektif.

Menurut Guritno dan Waridin (2018:88), kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Ketika karyawan melewati standar ketentuan perusahaan dengan mengerjakan tanggung jawab sebaik-baiknya, maka karyawan tersebut telah memberikan kinerja yang baik. Sebaliknya, ketika seorang karyawan tidak menyelesaikan tugas ataupun tanggung jawabnya, maka kinerja yang karyawan tersebut rendah.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2018:67), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3.3 Indikator kinerja Pegawai

Menurut Flippo (2017:22) Indikator kinerja, antara lain:

1. Mutu kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi. Berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan

2. Kualitas kerja

Berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan atasan kepada bawahannya, prestasi kerja karyawan dan pencapaian target.

3. Ketangguhan

Berkaitan dengan tingkat kehadiran, ketaatan, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja

1. Sikap

Merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini juga berkaitan dengan cara karyawan bekerja sama dalam kelompok dan inisiatif karyawan dalam bekerja.

2.2. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini dilampirkan beberapa referensi penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan peneliti dalam mengembangkan penelitian ini.

2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

No	NAMA &TAHUN PENELITI	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL	METODE ANALISIS	HASIL PENELITIAN
1	Pahmi Busman, (2022)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanralili Kab.Maros	-Kompetensi SDM - Kinerja Pegaw ai	Regresi linear berganda	Variabel Kompetensi Memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai

2	Muhamma Fadil, (2016)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar	-Kompetensi Sumber daya manusia (Keterampilan, Pengetahuan dan Sikap) - Kinerja Pegawai	-Analisis regresi linear berganda - Uji t - Uji f	-Variabel Kompetensi yang meliputi keterampilan, Pengetahuan dan sikap Memiliki Pengaruh terhadap kinerja pegawai
3	Deddy Pandaleke (2016)	Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata kota kupang	-Kompetensi - Kepuasan kerja -Komitmen - Kinerja pegawai	Regresi Linear Berganda	-Variabel Kompetensi Memiliki Pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai -Variabel kepuasan kerja dan komitmen berpengaruh secara tidak langsung
4	Syarifudin, (2016)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan pangan kota Surabaya	-Kompetensi -Kinerja -Motivasi	Analisis regresi linear berganda	-Hasil pengujian secara parsial menunjukkan Bahwa kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai.

6	Sri Langgeng Ratnasari	Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kalimantan Barat	- Kompetensi - Kompensasi - Kinerja Pegawai	Analisis regresi linear berganda	Kompetensi tidak Berpengaruh secara langsung terhadap kinerja Pegawai -Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai.
7	Dwi Narsih, (2017)	Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kota Kupang	-Kompetensi - Kepuasan kerja - Kinerja pegawai	Analisis regresi linear berganda	-Variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru -Variabel Kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja -Variabel kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
8	Ana Sofia Aryati, (2017)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Pegawai (Studi Pada Bappeda Kabupaten Malang)	-Kompetensi SDM Kinerja pegawai	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kompetensi SDM memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap

					kinerja.
9	Elina, dwi kurniati, Sunarto, dan Srimindarti Basiya 2019.	Pengaruh Kualitas Penganggaran dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Keuangan Terhadap Kinerja Keuangan Sekolah Dimoderasi Oleh Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah Transformasional	-Kualitas Penganggaran - Kompetensi Sumber daya Manusia - Kinerja pegawai	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan Bahwa kompetensi sumber daya manusia Dibidang keuangan tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan sekolah.
11	Marno Nugroho, 2020.	Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat kota Medan.	-Pelatihan -Motivasi -Kompetensi - Kinerja pegawai	Analisis regresi linear berganda	Hasil Menunjukkan Variabel pelatihan, kompetensi, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja SDM dan pelatihan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja SDM

					melalui variabel intervening kompetensi.
--	--	--	--	--	--

Sumber : data diolah peneliti tahun 2024

2.3 Kerangka Konseptual

2.3.1 Hubungan Antar Variabel

2.3.1.1 Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut penelitian yang dilakukan Aryati (2017) Pelaksanaan kompetensi Sumber Daya Manusia dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan perlu mendapat perhatian. Hal ini dikarenakan akan memberikan pengaruh yang signifikan namun perlu ditingkatkan secara berkesinambungan guna meningkatkan tingkat kinerja yang lebih optimal. Karena perubahan lingkungan yang cepat dan adanya tuntutan kualitas pelayanan dari masyarakat memerlukan kemampuan kompetensi pegawai untuk lebih profesional dan lebih baik lagi.

Item kompetensi berupa kemampuan dari individu yakni untuk membuat, menciptakan dan menginspirasi potensi yang dimiliki menjadi suatu karya yang dapat dinilai dan diapresiasi dalam berbagai aktivitas kerja sesuai tujuan yang ingin dicapai organisasi. Pegawai yang mempunyai keterampilan bekerja yang baik maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi.

Menurut penelitian yang dilakukan Pattisina et al. (2016), dengan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki seseorang akan dapat memprediksikan kinerja orang tersebut. Pegawai yang ditempatkan pada tugas tertentu yang telah dinilai akan mengetahui kompetensi apa saja yang diperlukan, serta cara apa yang harus ditempuh untuk mencapai promosi ke jenjang posisi berikutnya.

2.3.1.2 Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian yang dilakukan Syaifuddin (2016), menyatakan bahwa Motivasi kerja mempunyai peranan yang penting dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk bekerja secara optimal. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan. Seorang Pegawai yang memiliki intelegensi cukup tinggi bisa gagal karena kekurangan motivasi. Syaifuddin (2016), penurunan motivasi

dan produktivitas kerja Pegawai juga tercermin dari rendahnya tingkat kedisiplinan dari beberapa Pegawai terhadap peraturan dan kebijaksanaan perusahaan serta minimnya partisipasi dari tiap Pegawai untuk memajukan organisasi.

Hubungan antara motivasi dengan kinerja seseorang dalam organisasi adalah suatu yang positif. Meningkatkan motivasi akan menghasilkan lebih banyak usaha dan prestasi kerja yang lebih baik, meskipun demikian kadang terjadi saling mempengaruhi bahwa motivasi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik, dan sebaliknya perbaikan kinerja akan meningkatkan motivasi, karena akan menimbulkan perasaan berprestasi. Ditambah lagi dengan permasalahan seputar motivasi kerja internal yang belum efektif, adanya kerancuan pada deskripsi kerja dan kekurangakuratan dalam evaluasi kerja yang dilakukan oleh sebagian penilai dapat semakin memicu lemahnya motivasi kerja yang sudah dimiliki oleh para Pegawai tersebut.

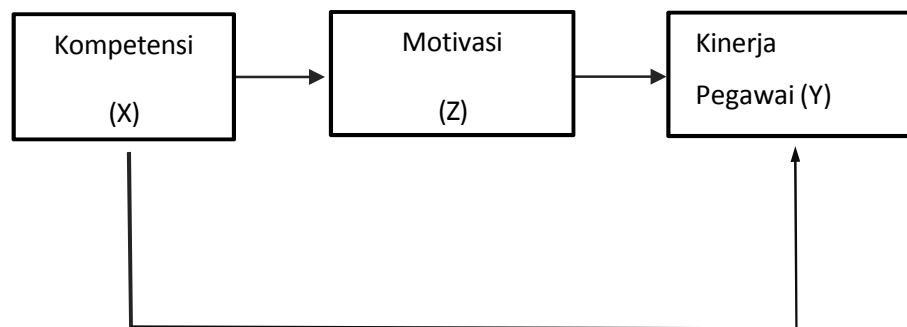
2.3.1.3 Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Masruhi (2020), Kompetensi bagi setiap individu sumber daya manusia adalah merupakan kemampuan kerja yang dilandasi oleh pengetahuan, keahlian, dan sikap terhadap pekerjaan, jika seorang pegawai mengharapkan hasil kerja yang lebih baik dari sebelumnya, maka pegawai tersebut harus memiliki usaha untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan memiliki sikap percaya diri dengan dorongan dari dalam dirinya. Berbagai pengertian tentang kompetensi oleh para ahli yang pada prinsipnya adalah sama karena mengarah pada kemampuan kerja sumber daya manusia.

Kompetensi merupakan bakat yang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan dasar untuk meningkatkan kinerja ke tingkatan lebih tinggi. Jika semakin tinggi kompetensi SDM yang dimiliki maka semakin tinggi juga kinerja SDM yang berkompeten untuk itu perlunya Motivasi sebagai mempersoalkan bagaimana mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksud kebutuhan individual. Motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksud.

Kerangka konseptual merupakan susunan konstruksi logika yang diatur dalam rangka menjelaskan variabel yang diteliti. Dimana, kerangka ini dirumuskan untuk menjelaskan konstruksi aliran logika untuk mengkaji secara sistematis kenyataan empirik. Kerangka konseptual yang disusun oleh peneliti adalah seperti dibawah ini:



Sumber : data diolah peneliti tahun 2024

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan penelitian yang relevan maka dapat dibuat rumusan hipotesis sebagai berikut:

1. Kompetensi sumber daya manusia (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)
2. Kompetensi sumber daya manusia (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi (Z)
3. Motivasi (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)
4. Kompetensi sumber daya manusia (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) melalui motivasi (Z) sebagai variabel Intervening

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan sifat penelitian eksplanatori. Menurut Supriyanto dan Maharani (2013 : 180), penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah untuk menguji hipotesis antara variabel yang dihipotesiskan. Pada jenis penelitian ini, jelas ada hipotesis yang akan diuji kebenarannya.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Simalungun Jl. Siborong Borong - Parapat, Kec. Girsang Sipangan Bolon, Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara 21174.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018: 117), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi pada penelitian ini adalah 47 Pegawai Negeri Sipil Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Simalungun.

3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Yusuf (2013:150), sampel mewakili dalam batasan di atas merupakan dua kata kunci dan merujuk kepada kepada semua ciri populasi dalam jumlah terbatas pada masing-masing karakteristiknya. Sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh.

Menurut Sugiyono (2016 : 81) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sampel. Hal ini sering digunakan bila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin

membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sehingga sampel penelitian ini berjumlah 47 Pegawai Negeri Sipil.. Dimana jumlah sampel ini merupakan jumlah seluruh Pegawai kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Simalungun.

3.4 Data dan Jenis Data

3.4.1 Data

Menurut data yang digunakan terdapat dua cara untuk memperolehnya adalah sebagai berikut:

1. Data Kuantitatif

Data yang dijumlah berupa angka-angka yang diperoleh dari Dinas Pariwisata Kabupaten Simalungun yang dapat dijumlah seperti jumlah Pegawai dan data-data lainnya yang mendukung penelitian.

2. Data Kualitatif

Data yang diperoleh dari Dinas Pariwisata Kabupaten Simalungun gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, dan informasi. Informasi yang diperoleh dari pihak lain yang menunjang penelitian.

3.4.2 Jenis Data

Menurut cara memperolehnya terdapat data primer dan data sekunder data dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data Primer

Data yang diperoleh dan dikumpulkan secara langsung dari jawaban responden melalui kuesioner yang berkaitan dengan masalah Kinerja Pegawai, motivasi dan Sumber Daya Manusia berbasis Kompetensi.

2. Data Sekunder

Data yang telah diproses dalam bentuk naskah tertulis atau dokumen. Data ini adalah data yang diperoleh dari berupa sejarah, struktur organisasi dan jumlah Pegawai.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan sebuah daftar pertanyaan yang digunakan peneliti untuk memperoleh data secara langsung melalui proses komunikasi atau dengan memberikan pertanyaan.

2. Wawancara

Proses Tanya jawab secara langsung, khususnya bagian kepegawaian yang meliputi, lokasi, jumlah Pegawai dan data lainnya, dengan maksud memperoleh tambahan informasi lainnya.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat tiga jenis variabel yang diteliti yaitu variabel dependen, variabel independen, dan variabel intervening dimana Kompetensi SDM sebagai variabel (X), Kinerja Pegawai sebagai variabel (Y) dan motivasi sebagai variabel (Z).

A. Kompetensi SDM (X)

Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan.

Kompetensi Sumber daya manusia merupakan karakteristik yang dimiliki seseorang yang terkait dengan kinerja terbaik dalam sebuah pekerjaan tertentu. Karakteristik itu terdiri dari lima hal: motif, sifat bawaan, konsep diri, pengetahuan dan keahlian. Sartono (2020).

B. Kinerja Pegawai (Y)

Dalam Edy (2010:175) menyatakan bahwa perilaku seseorang akan terbawa dalam menjalankan kehidupan dan kegiatan dalam organisasi, baik organisasi bisnis maupun publik, bila suatu organisasi mempunyai SDM yang mempunyai tanggung jawab yang tinggi, moral yang tinggi, hukum yang handal maka dapat dipastikan organisasi tersebut akan mempunyai kinerja yang baik. Oleh karena itu, terdapat

beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu:

- a. Bagaimana mengorganisasikan berbagai kegiatan dan mobilisasi para anggota yang ada dalam organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai.
- b. Bagaimana mengelola para anggota organisasi secara efektif, agar tujuan organisasi dapat tercapai disertai efisien yang tinggi.
- c. Bagaimana menciptakan kondisi organisasi, sistem balas jasa dan hukuman untuk menunjang suasana kerja agar tercapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

C. Motivasi (Z)

Dalam Edy (2017:118) menyatakan motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern. Faktor intern meliputi keinginan untuk dapat hidup, keinginan dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, dan keinginan untuk berkuasa. Sedangkan faktor ekstern meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Kompetensi SDM (X)	Pengetahuan karyawan mengenai pekerjaan yang diberikan dan memahami aturan dalam pekerjaan tersebut. Keterampilan karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaan yang diberikan. Pola tingkah laku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan peraturan dan prosedur perusahaan.	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap Sumber : (Wibowo 2017:92)	Likert

Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja atau perilaku nyata yang dicapai oleh setiap Pegawai pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya .	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Kerjasama tim Sumber : Rivai (2014:314)	Likert
Motivasi (Z)	Sikap dan dorongan yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya maupun dari orang lain untuk bekerja lebih giat.	1. Internal 2. Eksternal Sumber : Rivai (2011:837)	Likert

sumber : data diolah peneliti tahun 2024

3.7 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian survey. Penelitian Survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner (angket) sebagai alat pengumpul data yang pokok. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket) yang diwujudkan dalam bentuk pernyataan. Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner (angket) yang berupa pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan sebenarnya. Adapun skala pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala ini digunakan dalam penelitian yang menggunakan kuesioner (angket). Digunakan untuk mengukur respon subjek ke dalam 5 poin skala dengan interval yang sama yaitu:

- a. Skor 5 (Sangat Setuju)
- b. Skor 4 (Setuju)
- c. Skor 3 (Ragu Ragu)
- d. Skor 2 (Tidak Setuju)
- e. Skor 1 (Sangat Tidak Setuju).

3.8 Metode Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu analisis empiris secara deskripsi tentang informasi yang diperoleh untuk memberikan gambaran/menguraikan tentang suatu kejadian (siapa/apa, kapan, dimana, bagaimana, berapa banyak) yang dikumpulkan dalam penelitian. Data tersebut berasal dari jawaban yang diberikan oleh responden atas item - item yang terdapat dalam kuesioner. Menurut Sugiyono (2013:224), analisis deskriptif adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

3.9 Uji Instrumen

3.9.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner penelitian. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Metode yang digunakan dalam melakukan uji validitas adalah melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan coefficient correlation pearson dalam SPSS. Uji validitas yang dilakukan dengan cara membandingkan nilai r -hitung dengan r -tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas kuisisioner adalah dilihat dari nilai signifikan $> 0,05$.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Secara umum reliabilitas didefinisikan sebagai rangkaian uji untuk menilai kehandalan dari item-item pernyataan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Untuk menguji reliabilitas dapat dilakukan melalui *composite reliability*, suatu variabel dapat dikatakan *reliabel* ketika memiliki nilai *composite reliability* ≥ 0.7 (Hartono dan Abdillah, 2014:62).

3.10 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018:160) uji asumsi klasik digunakan mengetahui apakah estimasi yang dilakukan terbebas dari yang bisa mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhir regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian-pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.10.1 Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda yaitu variabel independen dan variabel dependen harus berdistribusi normal dan tidak normal, apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal maka uji asumsi klasik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas dapat dikatakan uji one simple Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan apabila nilai signifikan di atas 5% atau 0,05 maka data disebut memiliki distribusi normal, sedangkan uji hasil one simple Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan di bawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal (Ghozali 2012:160-161).

3.10.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan bertujuan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan varian diantara yang lainnya. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau dengan kata lain tidak terjadi heterokedastisitas. Alat analisisnya adalah pancar scatter plot (Ghozali 2016:98). Dalam pengujian yang dilakukan yang menjadi model regresi yang baik adalah homokedastisitas model regresi dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan uji heterokedastisitas SPSS Scatterplot dengan melihat grafik. Jika hasil baik yang didapat menunjukkan adanya gejala heterokedastisitas maka akan dilakukan cross check kembali dengan metode pengujian yang lainnya yaitu dengan pengujian *Glesjer*.

3.10.3 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2017:105) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji dalam model ditentukan adanya korelasi antara variabel bebas atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Jika variabel saling berkorelasi maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal yaitu variabel bebas yang nilai korelasinya antara sesama variabel bebas sama dengan nol. Teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam regresi adalah melihat dari nilai variance inflation factor (VIF) dan nilai tolerance, dimana nilai tolerance mendekati 1 atau tidak kurang dari 0,10 serta (VIF) disekitar angka 1 serta tidak lebih dari 10,00 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

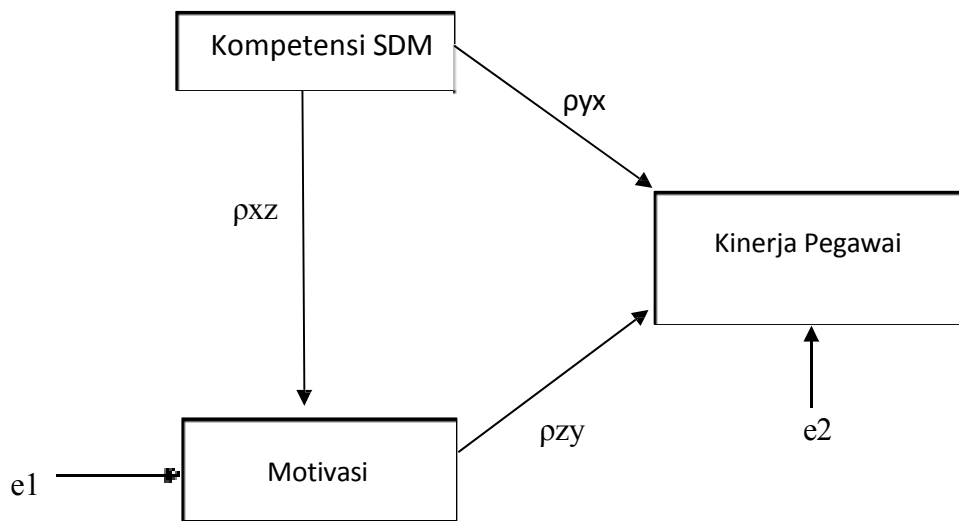
3.10.4 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan Ghozali (2016:159). Pengujian ini melihat bagaimana variabel (X) mempengaruhi variabel (Y), baik itu berbanding lurus maupun berbanding terbalik. Adapun Pengambilan Keputusan dalam uji linearitas yaitu:

- a. Jika nilai sig.deviation from linearity $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas dengan variabel terikat
- b. Jika nilai sig.deviation from linearity $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan linear antara variabel bebas dengan variabel terikat

3.11.1 Analisis Jalur (Path Analysis)

Metode analisis data dalam menyelesaikan penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Menurut Ghozali (2018:246) analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi linear untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Metode analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat. Model hubungan antara variabel yang dijelaskan dapat dilihat melalui diagram jalur pada gambar berikut.



Gambar 3.1

Diagram Jalur Hubungan Kasual X, Y, dan Z

Pengaruh variabel eksogen dan endogen dapat ditentukan dengan menggunakan proses koefisien jalur (ρ), koefisien jalur menunjukkan besarnya jalur dari variabel eksogen dan ke variabel endogen. Koefisien jalur biasanya dicantumkan langsung pada setiap garis jalur dalam diagram jalur dan dinyatakan secara numeric untuk memperkirakan koefisien jalur.

Keterangan:

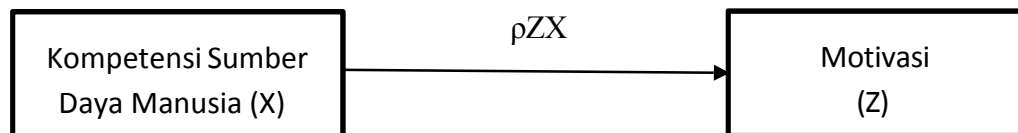
- X = Kompetensi SDM
- Y = Kinerja Pegawai
- Z = Motivasi

- P_{yx} = Koefisien jalur variabel Kompetensi SDM (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y), menggambarkan besarnya pengaruh langsung Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai
- P_{xz} = Koefisien jalur variabel Kompetensi SDM (X) terhadap Motivasi (Z), menggambarkan besarnya pengaruh langsung dari Kompetensi SDM terhadap Motivasi
- P_{zy} = Koefisien jalur variabel Motivasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y), menggambarkan besarnya pengaruh langsung dari Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

3.11.2 Model Sub Struktur I

Model Sub Struktur I adalah pengaruh langsung variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Motivasi. Model substruktur I disajikan pada gambar berikut:

Gambar 3.2
Model Sub Struktur I



Selain menggunakan diagram jalur untuk mempresentasikan model yang dianalisis, analisis jalur juga dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan yang disebut persamaan structural. Persamaan structural menggambarkan hubungan sebab akibat antar variabel yang diteliti dan dinyatakan dalam bentuk persamaan matematis untuk model substruktural I sebagai berikut:

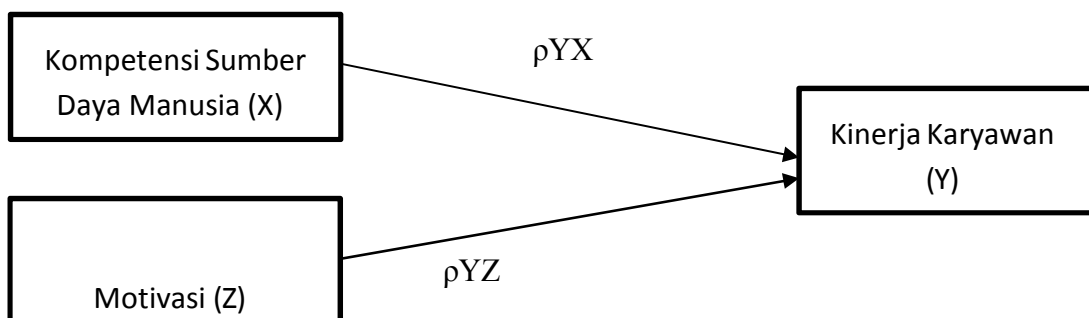
Persamaan Sub Struktur I:

$$Y = \rho_{ZX} + \rho_{Z\epsilon 1}$$

3.11.3 Model Sub Struktural II

Model Sub Struktur II merupakan pengaruh langsung Kompetensi SDM, dan Motivasi terhadap Kinerja Pwggawai. Model Struktur II disajikan pada gambar berikut:

Gambar 3.2
Model Sub Struktur II



Persamaan Struktural menggambarkan hubungan sebab akibat antar variabel yang diteliti dan dinyatakan dalam bentuk model matematika Substruktur II sebagai berikut

$$Z = \rho_{YX} + \rho_{YZ} + \rho_{Y\epsilon_2}$$

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa analisis jalur menghidupkan pengaruh langsung dan tidak langsung. Berdasarkan diagram jalur dapat dilihat bagaimana pengaruh dari suatu variabel independen ke variabel dependen, tanpa melalui variabel dependen lainnya sedangkan pengaruh tidak langsung adalah situasi dimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen melalui variabel lain yang disebut intervening. Adapun yang disebut pengaruh total adalah penjumlahan pengaruh langsung dan tidak langsung.

3.12 Uji Hipotesis

3.12.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara individu dan menganggap dependen lainnya adalah konstantan signifikan pengaruh tersebut dapat diuji dengan membandingkan nilai antara lain yang konstantan signifikan pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} atau dengan membandingkan nilai signifikan dengan $\alpha = 0,05$ atau 5% hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia

- a. $H_0 : \beta_1 = 0$ secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.
- b. $H_a : \beta_1 > 0$ secara parsial terdapat berpengaruh signifikan antara variabel bebas yaitu kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Motivasi

- a. $H_0 : \beta_2 = 0$ secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara

variabel bebas yaitu motivasi terhadap kinerja pegawai.

- b. $H_a : \beta_2 > 0$ secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu motivasi terhadap kinerja pegawai.

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3.12.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama sama atau simultan terhadap variabel.

Rumusan hipotesis :

$H_0: \beta_1, \beta_2 = 0$ kompetensi sumber daya manusia dan motivasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_a : \beta_1, \beta_2 \neq 0$ kompetensi sdm dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan :

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3.13 Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2013) menyatakan koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai determinasi adalah antara nol dan satu. (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

3.14 Uji Sobel

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikenal dengan uji sobel (Sobel test). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M. Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur X ke M (a) dengan jalur M ke Y (b) atau ab . Jadi koefisien $ab = (c-c')$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. Standard error koefisien a dan b ditulis dengan sa dan sb dan besarnya standard error pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) sab dihitung

dengan rumus di bawah ini:

$$S_{ab} = \sqrt{a^2s_a^2 + a^2s_b^2 + s_a^2s_b^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{s_{ab}}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpul