

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA ASN DINAS  
PENDIDIKAN KOTA KOTAMOBAGU**

*THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF THE  
MUNICIPAL EDUCATION OFFICE OF KOTAMOBAGU*

Oleh:

**Zulkifli Damopolii<sup>1</sup>**  
**Rita N. Taroreh<sup>2</sup>**  
**Yantje Uhing<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

<sup>1</sup>[zulkiflid13@gmail.com](mailto:zulkiflid13@gmail.com)

<sup>2</sup>[rita.taroreh@yahoo.com](mailto:rita.taroreh@yahoo.com)

<sup>3</sup>[yantje\\_uhing@yahoo.com](mailto:yantje_uhing@yahoo.com)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Kotamobagu menggunakan metode *Simpel Random Sampling*. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan menggali data instansi, melakukan penyebaran kuisisioner pada 41 orang yang dijadikan sebagai sampel dan mengukur hasil kinerja pegawai, Hasil penelitian yang diperoleh Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Kompetensi dan Motivasi berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan ditemukan bahwa secara simultan Kompetensi dan Motivasi terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Dinas Pendidikan Kota Kotamobagu.

**Kata Kunci:** *Kompetensi, motivasi, dan kinerja ASN.*

**Abstract:** *This study aims to determine the performance of the Kotamobagu City Education Office employees using the simple random sampling method. This study used a qualitative descriptive method by exploring agency data, distributing questionnaires to 41 people as samples and measuring the results of employee performance. The results of the research obtained were the results of hypothesis testing found that partially competence and motivation have a positive but not significant effect on employee performance. and it was found that simultaneously Competence and Motivation had a positive but insignificant influence on ASN Employee Performance at the Kotamobagu City Education Office.*

**Keywords:** *Competence, motivation, and ASN performance*

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Tentang aparatur sipil negara yaitu perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme ( Undang-Undang Republik Indonesia, No. 5 Pasal 12 Tahun 2014 ). Aparatur sipil negara (ASN) adalah dimensi dinamis dan unik dibanding mengelola *resources* yang lain. Manusia memiliki sifat, karakter, motivasi, dan emosi yang berbeda-beda sehingga membutuhkan penanganan yang berbeda pula untuk setiap personalnya. ASN adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai pada organisasi/unit sesuai dengan sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya ( Mangkunegara, 2002:67).

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007:110).

Tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Standar Kompetensi ASN adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan tugas jabatan ( Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, No. 38 Pasal 1 Ayat 1 Tahun 2017 ).

Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan (Terry, 2005: 145).

Dinas Pendidikan Kota Kotamobagu merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang pendidikan, Dinas Pendidikan sebagaimana dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada walikota, pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Permasalahan-permasalahan atau isu-isu yang ditemukan menyangkut dengan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja ASN seperti Kompetensi dan Motivasi .Dimana kompetensi merupakan kondisi dimana pegawai mampu bekerja dengan terampil untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Lewat Survei Pendahuluan yang saya lakukan di objek penelitian ditemukan fenomena pegawai yang berlatar belakang pendidikan sarjana masih adanya penempatan jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hal tersebut tentu saja mempengaruhi kompetensi pegawai menjadi rendah, sementara itu pendidikan seseorang dapat dianggap sebagai penunjang kualitas dan kapasitas pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Berikutnya faktor Motivasi diperlukan guna memberikan perhatian kepada pegawai agar dapat bertanggungjawab dalam menjalankan tugas yang diberikan. Berdasarkan survei pendahuluan kurangnya motivasi karena masih banyaknya pegawai yang sering menunda pekerjaan dan kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka.

**Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja ASN Dinas Pendidikan Kota Kotamobagu.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja ASN Dinas Pendidikan Kota Kotamobagu.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja ASN Dinas Pendidikan Kota Kotamobagu.

**TINJAUAN PUSTAKA****Kinerja ASN**

Istilah kinerja berasal dari kata *performance* atau berarti prestasi kerja, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika( Prawirosentono, 1999:1-2). Kinerja ASN adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit sesuai dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja ( Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, No. 30 Pasal. 1, Ayat. 10, 2019).

**Kompetensi**

Menurut Wibowo (2007:110), Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh

sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut keputusan kepala badan kepegawaian negeri (No. 46. A, 2003), tentang pengertian kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

### Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan (Suwatno dan Priansa, 2014:171). Motivasi adalah proses yang mempertimbangkan intensitas (*intensity*), arah perilaku (*direction*), serta persistensi atau tingkat kegigihan (*persistency*) atas suatu individu dalam upayanya mencapai suatu tujuan (Robbins dan Judge, 2013: 202).

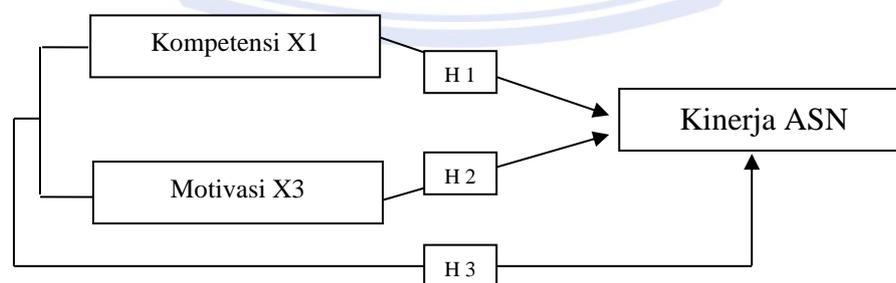
### Penelitian Terdahulu

Arifin, Putra, dan Hartanto (2019) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Sepatu di Kota Sidoarjo. Hasil penelitian Hipotesis pertama menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil olah data dan analisisnya membuktikan hipotesis dapat diterima. Hipotesis kedua menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rande (2016) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. Hasil Penelitian besarnya pengaruh kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh motif (*motives*), sifat (*traits*), konsep diri (*self-concepts*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skills*). Besarnya pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh pengaruh motif (*motives*) terhadap kinerja, pengaruh sifat (*traits*) terhadap kinerja, pengaruh konsep diri (*self-concepts*) terhadap kinerja, pengaruh pengetahuan (*knowledge*) terhadap kinerja, dan pengaruh keterampilan (*skills*) terhadap kinerja.

Alamsyah dan Setyowati (2019) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, Studi Kasus Pada PT. United Indo Surabaya. Hasil Penelitian menunjukkan, Hasil uji regresi menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. United Indo Surabaya. Variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. United Indo Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama dinyatakan diterima. Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. United Indo Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua dinyatakan diterima. Variabel motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. United Indo Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dinyatakan diterima.

### Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: Kajian teori, 2019

### Hipotesis Penelitian

H1. Kompetensi diduga secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja ASN

H2. Motivasi diduga secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja ASN

H3. Kompetensi dan Motivasi diduga secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja ASN

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu data yang berupa angka. Sesuai dengan bentuknya data kuantitatif dapat diolah atau di analisis dengan menggunakan teknik perhitungan statistik (Siregar, 2013:17). Ditinjau dari tingkat penjelasan penelitian ini berjenis asosiatif, yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016:36), yang akan melihat pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai yang akan dilakukan pada instansi pemerintah Dinas Pendidikan Kota Kotamobagu.

### Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang berada pada Dinas Pendidikan Kota Kotamobagu sebanyak 45 orang. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016: 80).

Sampel dalam penelitian ini adalah aparatur sipil negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kota Kotamobagu. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016: 81).

Setelah populasi sasaran ditentukan, maka tahap berikutnya adalah menentukan teknik pengambilan sampel dan kemudian menentukan jumlah sampel yang akan diambil. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Simple Random Sampling*. *Simple Random Sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2011:57). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana (Sugiyono, 2011:87). Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh pegawai sebanyak 45 pegawai dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin perhitungan pada Microsoft Excel dengan Taraf Keyakinan 95% akan kebenaran hasil dan Taraf Signifikansi toleransi kesalahan sebesar 5%, maka didapatkan hasil sebesar 40,4 dibulatkan menjadi 41 sampel dengan kriteria sebagai ASN, sedangkan sisanya berjumlah 4 orang tidak dijadikan sampel karena masih berstatus honorer.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data dari penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berupa angka. Sesuai dengan bentuknya data kuantitatif dapat diolah atau di analisis dengan menggunakan teknik perhitungan statistik (Siregar, 2013:17). Sumber Data yang diperoleh berupa jawaban dari responden kuisioner yang diolah peneliti untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kota Kotamobagu

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dalam penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder. Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber asli yang berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016: 142). Data Sekunder yang diperoleh peneliti secara tidak langsung didapatkan melalui buku-buku, artikel, dan berbagai referensi terkait yang relevan dengan masalah yang diangkat.

**Definisi Operasional Variabel****Tabel 1. Definisi Operasional**

No.	Variabel	Indikator
1.	Kinerja ASN ( Y ) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (No. 30 Pasal. 1, Ayat. 10, Tahun 2019), Kinerja ASN adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap ASN pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan perilaku kerja.	1. Spesifik 2. Terukur 3. Realistis 4. Memiliki batas waktu pencapaian 5. Menyesuaikan kondisi internal dan eksternal organisasi. PP Republik Indonesia ( No. 30, Pasal. 10, Tahun 2019 )
2.	Kompetensi ( X1 ) Menurut keputusan kepala badan kepegawaian negeri (No. 46 A 2003 ), tentang pengertian kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.	1. Kompetensi Teknis 2. Kompetensi Manajerial 3. Kompetensi Sosial Kultural  Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (38 Tahun 2017)
3.	Motivasi ( X2 )  Robbins dan Judge (2013: 202) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang mempertimbangkan intensitas ( <i>intensity</i> ), arah perilaku ( <i>direction</i> ), serta persistensi atau tingkat kegigihan ( <i>persistence</i> ) atas suatu individu dalam upayanya mencapai suatu tujuan.	1. Motivasi Internal Meliputi : a. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas c. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang d. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya. e. Memiliki rasa senang dalam bekerja 2. Motivasi External Meliputi: 1. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya. 2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya. 3. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif. 4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.  Menurut Uno (2009: 73)

Sumber: Kajian Teoritik (2020).

**Teknik Analisis**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah Uji Asumsi Klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), Analisis Regresi Linear Berganda, Uji hipotesis t dan F, autokorelasi, koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Dianalisis dengan menggunakan program Statistical Package for the Social Science (SPSS).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Deskripsi Objek Penelitian****Sejarah Objek Penelitian**

Dinas Pendidikan wilayah Kota Kotamobagu, Sulawesi Utara merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab tentang semua hal yang berkaitan dengan pendidikan di wilayahnya. Bertugas melaksanakan urusan pemerintahan Kota Kotamobagu bidang pendidikan berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan, serta melaksanakan tugas-tugas lain berkaitan dengan pendidikan yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan bidang tugasnya.

Melalui kantor Dinas Pendidikan ini, pemerintah daerah bidang pendidikan melakukan tugasnya pada wilayah kerjanya. Tugas tersebut mencakup pembantuan urusan pendudukan, pengawasan, penyusunan program pendidikan daerahnya, menyusun strategi, perumusan kebijakan pendidikan, hingga memberikan layanan umum dalam hal pendidikan. Dinas pendidikan ini juga menjadi pembina dan pemberi izin sekolah dari taman kanak-kanak, sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, hingga lembaga bimbel.

**Lokasi Penelitian**

Lokasi dari objek yang menjadi tempat melakukan penelitian di kantor Dinas Pendidikan Kota Kotamobagu Jln. Kampus, Kel. Mogolaing, Kec. Kotamobagu Barat, Kota Kotamobagu, Prov. Sulawesi Utara.

**Uji Validitas dan Uji Reliabilitas****Uji Validitas**

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis terlebih dahulu melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap responden untuk melihat hasil valid dan reliabel instrumen penelitian yang digunakan dalam hal ini kuesioner penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Uji coba dilakukan setelah instrumen kuesioner selesai disusun, instrumen tersebut di uji cobakan pada sampel dimana populasi diambil. Jumlah anggota yang digunakan adalah 41 orang sebagai responden.

Tabel 2 berikut merupakan hasil uji validitas kuesioner penelitian yang dijadikan sebagai pedoman mengukur tingkat variabel-variabel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *Pearson Product Moment*.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig	Alpha	Status
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,493	0,001	0,05	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,425	0,006	0,05	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,605	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,679	0,000	0,05	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,459	0,003	0,05	Valid
	X <sub>1.6</sub>	0,338	0,034	0,05	Valid
	X <sub>1.7</sub>	0,472	0,005	0,05	Valid
	X <sub>1.8</sub>	0,429	0,005	0,05	Valid
Motivasi (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,377	0,015	0,05	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,406	0,008	0,05	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,582	0,000	0,05	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,479	0,002	0,05	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,370	0,017	0,05	Valid
	X <sub>2.6</sub>	0,445	0,004	0,05	Valid
	X <sub>2.7</sub>	0,395	0,031	0,05	Valid
	X <sub>2.8</sub>	0,430	0,048	0,05	Valid
	X <sub>2.9</sub>	0,599	0,012	0,05	Valid
	X <sub>2.10</sub>	0,496	0,020	0,05	Valid
	X <sub>2.11</sub>	0,453	0,003	0,05	Valid

Kinerja Pegawai ASN (Y)	Y <sub>1</sub>	0,303	0,044	0,05	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,387	0,012	0,05	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,332	0,004	0,05	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,500	0,001	0,05	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,404	0,009	0,05	Valid
	Y <sub>6</sub>	0,430	0,047	0,05	Valid
	Y <sub>7</sub>	0,303	0,054	0,05	Valid
	Y <sub>8</sub>	0,331	0,034	0,05	Valid
	Y <sub>9</sub>	0,350	0,025	0,05	Valid
	Y <sub>10</sub>	0,490	0,006	0,05	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25(2020)

Hasil perhitungan berdasarkan Tabel 2, memberikan penjelasan secara terperinci tentang valid atau tidaknya kuesioner penelitian penulis. Validitas dapat dilihat dengan melihat besaran *probability* dari hasil pengolahan data. Jika nilai *probability (sig)* lebih kecil dari 0,05 (*Alpha*) artinya pernyataan kuesioner valid, jika lebih besar berarti pernyataan kuesioner tidak valid. Selain melihat besarnya nilai *probability (sig)*, nilai validitas juga bisa dilihat dengan cara membandingkan nilai koefisien korelasi hitung *pearson (person correlation)* terhadap nilai *r table* (0,3008), ini berarti jika nilai koefisien *r* hitung (*pearson correlation*) lebih besar dari *r tabel*, hal ini berarti bahwa item-item pertanyaan terbukti valid sehingga item dapat digunakan untuk penelitian.

Dari tabel 2 didapatkan hasil bahwa semua pernyataan dinyatakan valid karena nilai *probability (sig)* semua pernyataan lebih kecil dari 0,05 (*Alpha*) dan semua nilai koefisien *r* hitung (*pearson correlation*) semua pernyataan lebih besar dari *r table* 0,3008.

### Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan jumlah mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dan hasilnya relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Dengan kata lain reliabilitasnya menunjukkan konsistensi.

Kriteria diterima dan tidaknya suatu data reliabel atau tidak dilihat dengan menggunakan nilai batasan *alpha cronchbach*. Nilai yang kurang dari 0,60 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, apabila *alpha cronchbach* lebih besar dari 0,60 maka item pertanyaan tersebut adalah reliabel dan nilai di atas 0,80 dianggap baik. Hasil pengolahan dengan Program SPSS 25, diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,728	Reliabel
Motivasi (X2)	0,743	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,678	Reliabel

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25(2020)

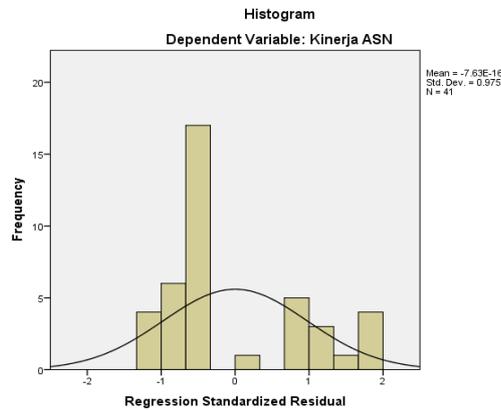
Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan SPSS 25, maka dapat diketahui bahwa variabel yang digunakan peneliti adalah *reliabel*, hal ini dapat dilihat pada Tabel 3, menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach's* dari masing-masing variabel bebas memiliki nilai rata-rata yang reliabel yakni di atas 0,60. Jadi dapat dikatakan seluruh variabel valid dan reliabel sehingga dapat diterima dan digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan melalui melalui pendekatan grafik (*histogram dan P-Plot*).

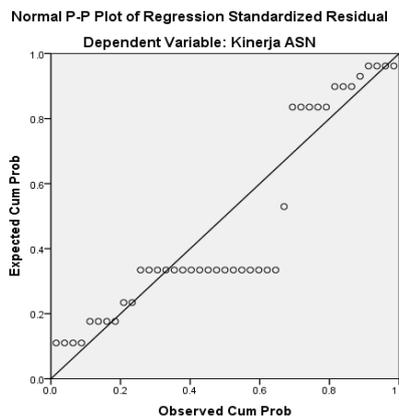
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid terutama untuk sampel kecil. Suatu model regresi yang baik, adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas yang dilakukan melalui pendekatan grafik (*histogram dan P-Plot*) hasilnya sebagai berikut:



**Gambar 2. Histogram Regression**

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25(2020)

Kurva normal pada histogram diatas, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal, karena membentuk lonceng. Cara lainnya yaitu dengan melihat diagram *Normal P-Plot Regression Standardized*, untuk melihat apakah model berdistribusi normal atau tidak. Hal ini dapat dilihat pada Gambar 3 dibawah ini:



**Gambar 3. Normal P-Plot Regression Standardized Residual**

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25(2020)

Data pada Gambar 3, menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Dengan kata lain bahwa keberadaan titik-titik disekitar garis linier menunjukkan bahwa model terdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi di antara variabel independen yang satu dengan yang lainnya. Multikolinearitas diuji dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance*. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi Multikolinearitas atau Non Multikolinearitas. Bila nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 maka tidak terjadi Multikolinearitas atau Non Multikolinearitas.

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Kompetensi ( $X_1$ )	1.278	0.783	Non multikolinieritas
Motivasi ( $X_2$ )	1.278	0.783	Non multikolinieritas

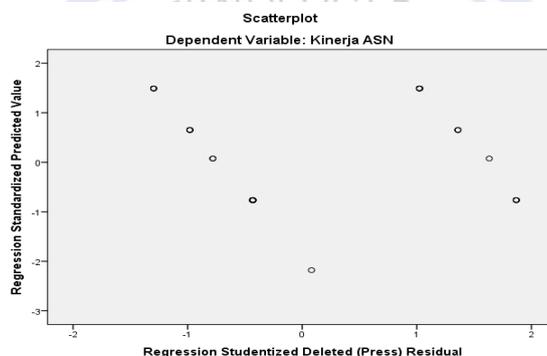
Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25(2020).

Hasil dari perhitungan terlihat pada Tabel 4, menghasilkan nilai VIF untuk seluruh variabel X ( $X_1$  Kompetensi dan  $X_2$  Motivasi) kurang dari 10 ( $<10$ ) dan nilai *Tolerance* untuk seluruh variabel X ( $X_1$  Kompetensi dan  $X_2$  Motivasi) lebih dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model penelitian ini.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Hasil uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 4 berikut:

**Gambar 4. Scatterplot**

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25(2020)

Gambar 4, menyatakan bahwa grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Pegawai (Y).

### Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $-t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Pengujian autokorelasi dilakukan dengan uji *durbin watson* dengan membandingkan nilai *durbin watson* hitungan ( $d$ ) dengan nilai *durbin Watson* tabel, yaitu batas atas ( $du$ ) dan batas bawah ( $dL$ ).

**Tabel 5. Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.341 <sup>a</sup>	.117	.070	.45431	1.509

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi.

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25(2020)

Berdasarkan Hasil output SPSS pada tabel 5 di atas, diketahui nilai Durbin Watson sebesar 1,509. Nilai ini terletak antara nilai  $dL$  1,3992 dan  $dU$  1,6031 sehingga tidak ada kesimpulan yang pasti terjadi autokorelasi atau tidak. Jika seperti ini yang terjadi maka langkah yang harus dilakukan untuk mendeteksi autokorelasi adalah dengan uji run test. Dasar Pengambilan keputusan uji run test:

1. Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih < 0,05 maka terdapat gejala autokorelasi.
2. Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih > 0,05 maka tidak terdapat gejala autokorelasi.

**Tabel 6. Run Test**

Runs Test	
Unstandardized Residual	
Test Value <sup>a</sup>	-,03226
Cases < Test Value	20
Cases >= Test Value	21
Total Cases	41
Number of Runs	23
Z	,320
Asymp. Sig. (2-tailed)	,749
a. Median	

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25(2020)

Setelah melakukan uji run test hasil output SPSS pada tabel 6, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,749 > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala autokorelasi, sehingga analisis regresi linier dapat dilanjutkan.

#### Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil tabel 5 dengan bantuan program SPSS 25, maka dapat diketahui bahwa pengaruh antara Kompetensi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ASN ( $Y$ ) pada Dinas Pendidikan Kota Kotamobagu, dapat dilihat melalui koefisien korelasi. Hasil Koefisien Korelasi atau  $R$  sebesar 0,341 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara Kompetensi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ASN ( $Y$ ) pada Dinas Pendidikan Kota Kotamobagu mempunyai hubungan yaitu sebesar 34,1 %.

Dapat diketahui juga hasil Koefisien Determinasi atau  $R$  square ( $r^2$ ) adalah 0.117 yang menunjukkan bahwa 11,7 % Kinerja Pegawai (ASN) dipengaruhi oleh Kompetensi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) sementara sisanya sebesar 53,9 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Pengujian Hipotesis

##### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama atau simultan variabel Kompetensi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ASN ( $Y$ ) pada Dinas Pendidikan Kota Kotamobagu, maka dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis pengaruh secara bersama-sama atau simultan menggunakan Uji F.

**Tabel 7. ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.035	2	.517	4.507	.045 <sup>b</sup>
Residual	7.843	38	.206		
Total	8.878	40			

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25(2020)

Berdasarkan Tabel 7, uji F digunakan untuk mengetahui signifikan dari model regresi yang digunakan. Cara yang umum digunakan adalah dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikan 0,05. Hasil uji signifikansi F (sig. F) secara simultan dari variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  yaitu Kinerja Pegawai (ASN) sebesar 0,045 Hal ini berarti koefisien variabel  $X_1$  atau Kompetensi dan variabel  $X_2$  atau Motivasi, berpengaruh secara bersama-sama terhadap  $Y$  atau Kinerja Pegawai (ASN), dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% (< 0,05). Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa variabel Kompetensi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ )

terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kota Kotamobagu secara simultan, dapat diterima atau terbukti.

Selain menggunakan nilai probabilitas atau nilai *Sig*, metode yang lain yang dapat digunakan adalah menggunakan nilai  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ . Kriteria penilaian dengan menggunakan metode ini adalah, jika nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$ ;  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka hipotesis penelitian diterima, dan sebaliknya. Dalam kasus di atas  $F_{hitung}$  memiliki nilai 4,507 sedangkan  $F_{tabel}$  memiliki nilai 3,23 ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , sehingga hipotesis penelitian dapat diterima.

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji *t*)

Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh secara parsial antara Variabel Kompetensi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ASN (Y) pada Dinas Pendidikan Kota Kotamobagu, dapat dilakukan dengan menggunakan kriteria uji hipotesis sebagai berikut:

- $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima sehingga  $H_a$  ditolak.
- $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak sehingga  $H_a$  diterima.

**Tabel 8. Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	2.744	.740		3.706	.001		
Kompetensi	.228	.151	.259	1.505	.141	.783	1.278
Motivasi	.135	.176	.132	.765	.449	.783	1.278

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25(2020).

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 8, maka diperoleh:

1. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Kompetensi ( $X_1$ ) sebesar 1,505 lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,024 dengan tingkat signifikan 0,141 > 0,05, sehingga  $H_0$  diterima dengan demikian  $H_a$  dapat ditolak. Artinya Kompetensi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN (Y)
2. Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,765 lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,024 dengan tingkat signifikan 0,449 > 0,05, sehingga  $H_0$  diterima dengan demikian  $H_a$  dapat ditolak, artinya Motivasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN (Y).

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tahap selanjutnya adalah melakukan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Perhitungan analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik manual dan pengolahan data dengan bantuan program SPSS 25.

Dengan melihat pada tabel 8, bentuk persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 2,744 + 0,228X_1 + 0,135X_2$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa:

1. Nilai constant sebesar 2,744 memberikan pengertian bahwa jika faktor Kompetensi dan Motivasi tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Pegawai ASN adalah 2,744 satuan.
2. Untuk variabel Kompetensi ( $X_1$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Kompetensi ( $X_1$ ) Meningkatkan 1 satuan, maka Kinerja Pegawai ASN (Y) akan meningkat sebesar 0,228 satuan.
3. Untuk Variabel Motivasi ( $X_2$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Motivasi ( $X_2$ ) meningkat 1 satuan, maka Kinerja Pegawai ASN (Y) akan meningkat sebesar 0,135 satuan.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai ASN**

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan bahwa variabel Kompetensi dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Dinas Pendidikan Kota Kotamobagu, yang artinya faktor Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Kotamobagu.

Keberhasilan yang dicapai suatu organisasi dipengaruhi adanya kinerja yang dilakukan oleh Pegawai ASN. Sehingga, Pegawai ASN merupakan aset penting dalam suatu Instansi. Ketika terdapat Pegawai ASN yang bermasalah maka akan berdampak terhadap hasil kinerja.

Solusi yang diberikan guna untuk mempertahankan dan meningkatkan Kompetensi pada Dinas Pendidikan Kotamobagu, yaitu pihak Dinas Pendidikan Kotamobagu perlu untuk lebih memperhatikan dan menilai Kompetensi yang ada di dalam DISDIK dengan cara ikut turut serta dalam pelaksanaan peningkatan Kompetensi yang ada di dalam DISDIK, sehingga Pegawai yang bekerja dapat lebih mudah beradaptasi dan tidak kesulitan dalam menyelesaikan tugas kerja yang diberikan.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN**

Berdasarkan hasil penelitian yang ditemukan bahwa variabel Motivasi dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Dinas Pendidikan Kotamobagu, yang artinya Motivasi merupakan faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai ASN di Dinas Pendidikan Kotamobagu, karena dengan adanya Motivasi yang diberikan maka pegawai akan semangat dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja dari para Pegawai.

Solusi yang diberikan guna untuk mempertahankan dan meningkatkan Motivasi yang ada pada Dinas Pendidikan Kotamobagu, yaitu pihak Dinas Pendidikan Kotamobagu perlu untuk lebih memperhatikan hal yang dapat memotivasi pegawai mulai dari kantor yang bersih, wangi, peralatan kantor yang lengkap, keamanan kantor, kompensasi yang memadai dan hubungan baik antara pegawai dengan sesama pegawai maupun dengan atasan. Dengan demikian pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja dan dapat mempengaruhi kinerja mereka menjadi lebih baik.

### **Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai ASN**

Berdasarkan pada hasil uji hipotesis serta hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Kompetensi dan Motivasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Dinas Pendidikan Kota Kotamobagu.

Hasil ini juga menunjukkan bahwa model penelitian ini yaitu variabel Kompetensi dan Motivasi memiliki hubungan, artinya Kompetensi dan Motivasi dan variabel Kinerja Pegawai ASN memiliki keterkaitan dan dapat dimanfaatkan dengan baik untuk meningkatkan Kinerja Pegawai ASN. Dalam hasil penelitian ini juga ditemukan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini mampu memiliki kontribusi atau peran dalam menjelaskan variabel terikat dan inti masalah dari variabel terikat dalam hal ini Kinerja Pegawai ASN.

Implikasi dari penelitian ini yaitu model penelitian ini dapat dijadikan variabel yang mempengaruhi atau alat pertimbangan pengambilan keputusan dari variabel Kinerja Pegawai ASN khususnya pada Dinas Pendidikan Kota Kotamobagu yang berfokus pada Kinerja Pegawai ASN nya. Hal ini dikarenakan penelitian ini telah teruji memiliki hubungan antar variabel bebas dan variabel terikatnya, juga penelitian ini sudah teruji berperan dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai ASN, sehingga kebijakan yang diambil oleh instansi dengan mempertimbangkan faktor Kompetensi dan Motivasi dapat meningkatkan Kinerja Pegawai ASN. Jika Kinerja Pegawai ASN meningkat maka tentu akan berakibat baik bagi instansi.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Kompetensi berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Dinas Pendidikan Kota Kotamobagu.
2. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara parsial Motivasi berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Dinas Pendidikan Kota Kotamobagu.
3. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa secara simultan Kompetensi dan Motivasi terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Dinas Pendidikan Kota Kotamobagu.

**Saran**

Saran penelitian ini adalah:

1. Untuk Dinas Pendidikan Kota Kotamobagu agar dapat menjaga dan memperhatikan tentang Kompetensi dan Motivasi agar dapat meningkatkan kinerja para Pegawai ASN yang nantinya akan berpengaruh terhadap pelayanan Dinas Pendidikan Kota Kotamobagu terhadap masyarakat.
2. Penelitian yang akan dilakukan selanjutnya supaya dapat memperluas penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ASN yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian dapat lebih menggambarkan kondisi sesungguhnya selama jangka panjang.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arifin. S., Putra A.R., dan Hartanto. C.F.B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*. Vol. 1, No. 1, Hal 22 – 29. Link. <https://ejurnal.seminar-id.com/index.php/ekuitas/article/download/10/9/> . Diakses tanggal 5 November 2019.
- Alamsyah, M.B.T., dan Setyowati, E. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus pada PT. United Indo Surabaya). *Jurnal Hasil Penelitian LPPM Untag Surabaya*. Vol. 04, No. 01, Hal 10 -18. Link. <http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/jhp17/article/download/2424/2027> . Diakses tanggal 5 November 2019.
- Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negeri. (2003), *Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan*. No.46.Huruf.A.Link. <https://jdih.bkn.go.id/ildis/www/storage/document/KEPKA%20BKN%20NOMOR%2046A%20TAHUN%202003@PEDOMAN%20PENYUSUNAN%20STANDAR%20KOMPETENSI%20JABATAN%20STRUKTURAL%20PNS.pdf>. Diakses Tanggal 15 maret 2020.
- Mangkunegara, A.P. (2002). *sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja karyawan*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (2019). *Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipi* : No. 30.Pasal.1-10, Ayat. 10. Link. <https://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2019/05/PP-Nomor-30-Tahun-2019.pdf>. Diakses Tanggal 11 Maret 2020.
- PERMENPANRB.(2017). *Tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN*.No. 38, Pasal. 1,Ayat.1. Link. [https://jdih.menpan.go.id/data\\_puu/PERMENPANRB%20NO%2038%20Tahun%202017.pdf](https://jdih.menpan.go.id/data_puu/PERMENPANRB%20NO%2038%20Tahun%202017.pdf). Diakses Tanggal 11 Maret 2020.
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior*. Edisi 15. New Jersey : Penerbit Person Education.
- Rande, D. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika (Kabupaten Mamuju Utara). *Jurnal Katalogis*, Vol. 4, No. 2, Hal. 101-109. Link. <https://media.neliti.com/media/publications/152067-ID-pengaruh-kompetensi-terhadap-kinerja-peg>. Diakses Tanggal 29 Oktober 2019.
- Suwatno., dan Priansa. D. (2014). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit PT Alfabeta.
- \_\_\_\_\_.(2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit PT. Alfabeta.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif. Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Penerbit Akarta Kencana.
- Terry, G.R. (2005). *Prinsip-Prinsip Manajemem*. Jakarta: Penerbit Bumi Askara.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 5, Pasal. 12. (2014). *Tentang Aparatur Sipil Negara*: Link.

<http://www.jdih.kemenkeu.go.id/fullText/2014/5TAHUN2014UU.HTM>. Diakses Tanggal 11 Maret 2020

Uno, B.H. (2009). *Teori Motivasi dan Pengukurannya* (Analisis di Bidang Pendidikan). Jakarta : Bumi Aksara.

Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.

