

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

Suzana, Afdal Mazni, Dharmawan

Universitas Muhammadiyah Metro

Jln. Kihajar Dewantara 116 Kota Metro, Lampung – 34111

Abstract

The aim of this research were to determine the Effect of Motivation and Employee Competence on Employee Performance. This type of research using quantitative approaches and data collection techniques using questionnaires and observations. The population in this study were employees who worked at Staffing and Human Resource Development in Central Lampung Regency and were sampled by purposive sampling using the Slovin formula to 50 respondents. Data analysis using multiple linear regression analysis with the help of SPSS 21. Findings signify that: (1) Is work motivation significant to employee performance? (2) is competence significant for employee performance? (3) Does motivation and competence have a significant effect on employee performance?

Keywords: motivation, competence, and job performance.

1. Pendahuluan

Peranan manusia sebagai sumber daya organisasi semakin diyakini kepentingannya, sehingga makin mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia tersebut agar mencapai kondisi yang optimal. Untuk mencapai kondisi optimal tersebut diperlukan kemampuan dan kompetensi yang memadai.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil pada pasal 1 ayat 4 disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil

adalah sumber daya manusia dalam suatu instansi dan merupakan salah satu faktor penentu dalam proses pembangunan yang dinamis sehingga dibutuhkan peranan yang lebih besar terutama dalam penyelenggaraan pemerintah.

Untuk dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi diperlukan upaya dan kerja keras seluruh aspek sumber daya organisasi terutama sumber daya manusia. Berbicara sumber daya manusia maka hal ini sangat erat kaitannya dengan kemampuan dan kompetensi kerja yang dapat dihasilkan oleh setiap anggota organisasi. Sejauhmana kemampuan setiap anggota organisasi menunjukkan kinerja atau prestasi kerja dengan sendirinya akan menunjukkan sampai kapan eksistensi organisasi itu bisa berjalan sebagaimana mestinya.

Kinerja pegawai adalah hasil yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan aktivitas kerja dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai bukan hanya hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Dalam mencapai kinerja yang baik diperlukan motivasi kerja dan kemampuan yang mumpuni bagi setiap pegawai. Karena jika seorang pegawai sudah mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya maka dapat menghasilkan pencapaian kerja yang baik dan tujuan organisasi akan tercapai.

Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah merupakan lembaga teknis daerah yang berbentuk Badan dan merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah dibidang kepegawaian dengan tugas pokok menyelenggarakan sebagian kewenangan rumah tangga kabupaten (desentralisasi) dibidang kepegawaian daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Lampung Tengah saat ini memiliki pegawai sebanyak 56 orang.

Tabell.1 Data Jumlah Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah Bulan September 2019

No	Bidang Kerja	Jumlah PNS	Pendidikan					Pegawai yang sudah mengikuti Pelatihan
			SLTA	D3	S1	S2	S3	
1	Sekretariat	16	2	3	8	2	1	9
2	Bidang Pengadaan dan Mutasi	14	5	1	6	2	-	4
3	Bidang Pengembangan SDM	9	2	-	7	-	-	5
4	Bidang Pembinaan dan Pensiun Pegawai	9	4	-	3	2	-	4
5	Bidang Informasi Kepegawaian	8	1	1	3	3	-	4
Jumlah Keseluruhan		56	14 (25%)	5 (9%)	27 (48%)	9 (16%)	1 (2%)	26 (46,4%)

Sumber : Data Profil Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Lampung Tengah

Berdasarkan pra survey yang dilakukan peneliti pada tanggal 16 September 2019 didapatkan tabel 1.1 yang diketahui bahwa jumlah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah sejumlah 56 orang. Dari jumlah tersebut dapat diketahui jumlah pegawai yang berpendidikan SLTA sejumlah 14 orang (25%), yang berpendidikan D3 sejumlah 5 orang (9%), Strata 1 sejumlah 27 orang (48%), Strata 2 sejumlah 9 orang (16%), dan Strata 3 sejumlah 1 orang (2%). Selain itu dari tabel 1.1 dapat diketahui bahwa masih terdapat kesenjangan yaitu pegawai yang sudah mengikuti pelatihan masih rendah dari semua jumlah pegawai sebanyak 56 orang hanya 46,4% atau 26 yang sudah mengikuti pelatihan. Harapannya pegawai yang sudah mengikuti pelatihan sebesar 60% dari jumlah pegawai.

Tingkat kehadiran pegawai BKPSDM dapat dilihat dari rekapitulasi daftar hadir bulan Agustus 2019 sebagai berikut :

No	Bidang Kerja	Jumlah PNS	Tingkat Kehadiran
1	Sekretariat	16	90%
2	Bidang Pengadaan dan Mutasi	14	87%
3	Bidang Pengembangan SDM	9	90%
4	Bidang Pembinaan dan Pensiun Pegawai	9	90%
5	Bidang Informasi Kepegawaian	8	85%
Jumlah Keseluruhan		56	88,4%

Sumber : Rekapitulasi absensi kepegawaian bulan Agustus 2019 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Lampung Tengah

Dari tabel di atas masih terdapat kesenjangan antara harapan dan kenyataan. Tingkat kehadiran pegawai BKPSDM masih tidak sesuai dengan harapan yaitu dari jumlah seluruh pegawai hanya 88,4%, sedangkan target yang diharapkan yaitu di atas 90%.

Setelah prasurvey permasalahan yang terkait dengan kompetensi pegawai, seperti masih banyak pelanggaran terhadap aturan yang dilakukan, pekerjaan, masih kesulitan dalam menyusun laporan berkaitan dengan kegiatan pelatihan yang telah ditempuhnya. Selain itu masih ada kelemahan lainnya yaitu pada tindak-lanjut kepada pegawai yang telah selesai mengikuti diklat tertentu sering kali tidak ditindaklanjuti dengan menempatkan pada jabatan atau tugas yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah”**.

2. Landasan Teori

Motivasi adalah suatu dorongan seseorang sehingga dapat menimbulkan rasa keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan. Menurut Assagaf dan Dotulong (2015:641) motivasi adalah pendorong atau penggerak seseorang untuk bertindak dan bekerja dengan giat dalam melaksanakan pekerjaan dan kewajibannya dengan rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan perusahaan yang maksimal. Sedangkan menurut Indraputra dan Sutrisna (2013:277) motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dengan adanya motivasi seseorang akan memiliki kekuatan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas – tugas dan tanggung jawabnya agar dapat memenuhi tujuan. Adapun pendapat lain mengemukakan motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya yang membutuhkan seorang pemimpin (Kurniawan dan Hanifah 2018:4). Berdasarkan pendapat Sutedjo dan Mangkunegara (2013:122) Motivasi berkaitan dengan yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dan motivasi berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan performansi pekerjaan.

Manurut Safitri (2018:199) Motivasi untuk bekerja merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian guna menerangkan kekuatan yang terdapat pada diri seorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja. Sedangkan menurut Rozalia, dkk (2015:2) Motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditujukan.

Kompetensi merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya untuk meningkatkan kinerja. Menurut Pandaleke (2016:201) kompetensi adalah hal hal yang mampu dilakukan seseorang dalam pengertian ini mencakup tiga hal, yaitu atribut – atribut positif pemegang jabatan, jabatan itu dijalankan

dengan hasil efektif atau superior dan perilaku pemegang jabatan. Sedangkan menurut Sriwidodo dan Haryanto (2010:49) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selain itu disebutkan pula bahwa seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Adapun menurut Yanto, dkk (2019:727) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Seorang pegawai sebelum melakukan suatu pekerjaannya harus mempunyai pengetahuan tentang pekerjaan tersebut sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Menurut Sela, dkk (2018:2370) kompetensi merupakan seperangkat perilaku atau perbuatan seseorang yang meliputi kemampuan umum, keterampilan dan pengetahuan tentang kebijaksanaan, aturan dan pedoman pelaksanaan tugas, dapat diamati dan diteliti.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Widiari dan Darma (2017:361) kompetensi ialah suatu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Kinerja merupakan hasil pencapaian kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Massie, dkk (2015:637) kinerja adalah gambaran mengenai pencapaian oleh karyawan dalam suatu organisasi dalam pelaksanaan kegiatan, program, kebijaksanaan guna mewujudkan visi dan misi, dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sriwidodo dan Haryanto (2010:49) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Pandaleke (2016:201) kinerja merupakan penilaian

yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Kinerja merupakan kunci sukses bagi kemajuan dan perkembangan suatu organisasi atau instansi. Menurut Dehotman (2016:227) mendefinisikan kinerja adalah kemampuan yang dimiliki seseorang karyawan untuk menjalankan pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan tertentu dari organisasi. Suharto, *et al* (2019:193) mendefinisikan *job performance as the function of individual performance on the specific tasks consisting standard job description*. Maksudnya adalah kinerja sebagai fungsi individu dari hasil kerja pada tugas – tugas khusus yang terdiri dari deskripsi pekerjaan.

Adapun pendapat Rahayu (2017:63) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketepatan waktu. Pendapat lain mengatakan bahwa kinerja ialah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Guridno & Sitambela, 2019:1010).

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei penjelasan (*explanatory survey method*).

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Pegawai BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah sebanyak 56 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2019:67). Jumlah minimum sampel sebesar 49,12 yang dibulatkan menjadi 50 responden.

Teknik analisis data menggunakan pengujian persyaratan instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas kemudian dilanjutkan dengan pengujian persyaratan analisis dengan menggunakan pengujian hipotesis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda.

4. Hasil Penelitian

a. Pengujian Persyaratan Analisis

1) Uji Normalitas

Adapun hasil uji normalitas adalah sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai α	Nilai Sig	Intrepretasi
X ₁	0,05	0,200	Normal
X ₂	0,05	0,001	Tidak Normal
Y	0,05	0,200	Normal

Sumber. Hasil pengolahan data dengan *SPSS Versi 21*.

Berdasarkan tabel 3 hasil uji normalitas variabel X₁ dan Y menunjukkan nilai signifikan lebih besar dari 0,05 dilihat dari kolom asymp. Sig. (2-tailed), sehingga dapat dikatakan bahwa data yang diuji distribusi normal. Sedangkan X₂ menunjukkan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data yang diuji berdistribusi tidak normal.

2) Uji Homogenitas

Hasil uji homogenitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Homogenitas

Variabel	Nilai α	Nilai Sig.	Interpretasi
Y atas X ₁	0,05	0,148	Homogen
Y atas X ₂	0,05	0,134	Homogen

Sumber. Hasil pengolahan data dengan *SPSS Versi 21*.

Berdasarkan tabel 4 hasil uji homogenitas Y atas X₁ menunjukkan sig 0,148 > 0,05, sehingga skor pada variabel motivasi kerja (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) berasal dari populasi yang homogen. Sedangkan varian Y atas X₂ menunjukkan sig 0,134 > 0,05, sehingga skor pada variabel kompetensi (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) berasal dari populasi yang homogen.

3) Uji Linieritas

Adapun hasil uji linieritas adalah sebagai berikut :

Tabel 5 ANOVA Linieritas Y atas X₁

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)		4270,553	26	164,252	5,380	,000
Motivasi * Kinerja	Between	Linearity	3344,126	1	3344,126	109,539	,000
	Groups	Deviation from	926,427	25	37,057	1,214	,322
		Linearity					
		Within Groups	702,167	23	30,529		
	Total		4972,720	49			

Hasil uji linieritas dapat dilihat dari output ANOVA. Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. Karena signifikan kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kinerja pegawai (Y) dan motivasi kerja (X₁) terdapat hubungan yang linier.

Tabel 6 ANOVA Linieritas Y atas X₂

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)		8563,020	26	329,347	4,988	,000
Kompetensi * Kinerja	Between	Linearity	4877,087	1	4877,087	73,871	,000
	Groups	Deviation from	3685,933	25	147,437	2,233	,028
		Linearity					
		Within Groups	1518,500	23	66,022		
	Total		10081,520	49			

Hasil uji linieritas dapat dilihat dari output ANOVA. Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. Karena signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel kinerja pegawai (Y) dan kompetensi pegawai (X₂) terdapat hubungan yang linier.

b. Pengujian Model Analisis

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	38,800	9,679			
1	Motivasi	,577	,097	,649	5,927	,000
	Kompetensi	-,155	,068	-,247	-2,259	,029

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan dapat dirumuskan model persamaan $Y = 38,800 + 0,577X_1 + 0,155X_2 + e$

2) Uji Parsial (Uji-t)

1. Motivasi Kerja X_1

Variabel disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,927 sedangkan nilai t_{tabel} 2,00. Dengan demikian nilai t_{hitung} (5,927) > t_{tabel} (2,00) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah, artinya jika variabel disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat. Maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Kompetensi Pegawai X_2

Variabel kompetensi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,259 sedangkan nilai t_{tabel} 2,00. Dengan demikian nilai t_{hitung} (2,259) < t_{tabel} (2,00) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,028 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah, artinya jika variabel kompetensi pegawai ditingkatkan maka kinerja pegawai tidak meningkat. Maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Uji Simultan (Uji-f)

Adapun hasil uji F adalah sebagai berikut :

Tabel 8 Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2770,729	2	1385,365	56,046	,000 ^b
	Residual	1161,771	47	24,719		
	Total	3932,500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat dari nilai F_{hitung} adalah 56,046 lebih besar dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 Dengan demikian diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($56,046 > 2,81$). Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

4. R² Determinasi

Adapun hasil R² adalah sebagai berikut :

Tabel 9 Hasil R² Diterminasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,839 ^a	,705	,692	4,972

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi

Berdasarkan tabel 9 dapat disimpulkan bahwa *R Square* sebesar 0,705 berarti 70,5% variabel motivasi kerja dan kompetensi pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kinerja pegawai. Sedangkan 29,5% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5. Pembahasan

a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Papatung (2013) bahwa hipotesis 1 yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Calaca, diterima atau terbukti.

b. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardiana, dkk (2010) bahwa kompetensi SDM UKM memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja UKM di Surabaya.

c. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Secara Bersama – sama Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompetensi secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumantri dan Sjamsi (2018) bahwa motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota Kepolisian Di Unit Kerja Polres Kapuas Provinsi Kalimantan Tengah.

6. Kesimpulan Dan Saran

Secara parsial terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan kebutuhan yang diberikan kepada seorang pegawai untuk melakukan kegiatan bekerja dapat meningkatkan hasil kerja secara sistematis sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Secara parsial terdapat pengaruh signifikan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa jika kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan maka dapat meningkatkan hasil kerja secara sistematis sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Secara simultan terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwa dorongan kebutuhan yang diberikan kepada pegawai jika disertai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki pegawai dapat meningkatkan hasil kerja pegawai.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah perlu memberikan *reward* kepada pegawai yang berprestasi ataupun pujian dari pimpinan yang dapat mendorong pegawai untuk lebih bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya serta memberikan pelatihan – pelatihan kepada pegawai yang belum mengikuti pelatihan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR LITERATUR

Ardiana, I. D. K. R., Brahmayanti, I. A., & Subaedi, S. 2010. Kompetensi SDM UKM dan pengaruhnya terhadap kinerja UKM di Surabaya. *Jurnal manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1), 42-55.

Assagaf, S. C. Y., & Dotulong, L. O. 2015. Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2). 639-649.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia. 2019. Data Profil Kepegawaian. BKPSDM Lampung Tengah. Gunung Sugih.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia. 2019. Rekapitulasi Absensi Kepegawaian. BKPSDM Lampung Tengah. Gunung Sugih.

- Dehotman, K. 2016. Pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan Baitul Mal Wat-Tamwil di provinsi Riau. *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*, 1(2), 217-234.
- Guridno, A., & Sinambela, L. P. 2019. Pengaruh Diklat Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kompetensi Dan Implikasinya Kepada Kinerja Pegawai Biro Kesekretariatan Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Tahun 2018. *Jurnal Sosial dan Humaniora*, 4(7). 991-1032
- Indraputra, T., & Sutrisna, E. 2013. Disiplin, Motivasi, Budaya Kerja, dan Kinerja. *Jurnal Administrasi Pembangunan*, 1(3), 276-281.
- Kurniawan, D. A. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Di Cemara Motor Main Dealer Honda Leles Garut). *Journal of Knowledge Management*, 12(01), 001-011.
- Massie, R. 2015. Pengaruh perencanaan karir, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada museum negeri provinsi sulawesi utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5).
- Pandaleke, D. 2016. Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2). 199-210.
- Paputungan, F. R. 2013. Motivasi, jenjang karir dan disiplin kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4). 679-688.
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Jakarta
- Rahayu, S. 2017. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Metalindo. *Jurnal Kreatif Pemasaran. Sumber Daya Manusia dan Keuangan*, 5(1), 59-75.
- Rozalia, N. A. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2). 1-8.
- Safitri, R. P. 2018. Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Management Review*, 2(2), 198-202.
- Sela, J., Lengkong, V. P., & Trang, I. 2018. Pengaruh Kompetensi dan Desain Pelatihan terhadap Efektivitas Pelatihan

Guru SMA/SMK/MA Manado pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4). 2368-2377.

Soemantri, S. T., & Sjamsi, N. 2018. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Di Unit Kerja Polres Kapuas Provinsi Kalimantan Tengah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 4(2). 202-215.

Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. 2010. Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan Terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 47-57.

Sugiyono. 2019. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.

Suharto., Suyanto., & Hendri, Nedi. 2019. The Impact of Organizational Commitment on Job performance, *International Journal of Economics and Business Administration*. 7(2). 189-206.

Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. 2018. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 5(2), 120-129.

Widiari, I. A. R., & Darma, G. S. 2019. Evaluasi Kinerja Pegawai Kontrak Melalui Tujuh Kompetensi Spencer Pada Pelayanan Denpasar Sewerage Development Project (DSDP). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 360-367.

Yanto, Y. D., Indrawati, M., & Hidayat, H. 2019. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Di Smkn Sumberrejo Bojonegoro. *e-Jurnal Mitra Pendidikan*, 3(5), 723-736.