

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Gereneng Kecamatan Sakra Timur

Supriadi Sansit^{1*}, Yousf Bellin Swarli²

Institut Studi Islam Sunan Doe, Indoensia

*Correspondence Email: tama.ckp@gmail.com

Informasi Artikel:

Diterima: 20-08-2024

Disetujui: 28-09-2024

Diterbitkan: 30-09-2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dan staff di Kantor Desa Gereneng, Kecamatan Sakra Timur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada pegawai dan staff di Kantor Desa Gereneng. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi yang tinggi pada pegawai berbanding lurus dengan peningkatan kinerja mereka. Selain itu, motivasi yang baik juga terbukti meningkatkan kinerja pegawai. Kombinasi antara kompetensi yang memadai dan motivasi yang tinggi menghasilkan kinerja pegawai yang optimal. Temuan ini mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai dan staf di Kantor Desa Gereneng, perlu adanya upaya peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan serta pengelolaan motivasi yang efektif. Dengan demikian, diharapkan pegawai dan staff dapat bekerja dengan lebih produktif dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Kata Kunci: Pengelolaan Keuangan, Kesejahteraan Masyarakat, Laporan Keuangan, Pertanggungjawaban Keuangan.

Abstract

This research aims to analyze the influence of competence and motivation on the performance of employees and staff at the Gereneng Village Office, East Sakra District. This research uses quantitative methods with a survey approach. Data was obtained through questionnaires distributed to employees and staff at the Gereneng Village Office. The data analysis technique used is multiple linear regression to find out how much influence competence and motivation have on employee performance. The research results show that competence and motivation have a significant influence on employee performance. High competency in employees is directly proportional to their increased performance. Apart from that, good motivation has also been proven to improve employee performance. The combination of adequate competence and high motivation produces optimal employee performance. These findings indicate that to improve the performance of employees and staff at the Gereneng Village Office, efforts are needed to increase competency through training and development as well as effective motivation management. In this way, it is hoped that employees and staff can work more productively and provide better services to the community.

Keywords: Financial Management, Community Welfare, Financial Reports, Financial Accountability.

Cara Sitasi: Sansit, S., & Swarli, Y., S. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Gereneng Kecamatan Sakra Timur. *Cigarskrui: Jurnal Pendidikan & Studi Islam*. Hlm, 71-89. Vol. 1, No. 3, 2024.

Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan

sebuah organisasi, termasuk Kantor Desa. Di Kantor Desa Gereneng, Kecamatan Sakra Timur, Kabupaten Lombok Timur, kinerja pegawai memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan publik yang efektif dan efisien kepada masyarakat. Oleh karena itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai perlu diperhatikan dan dianalisis secara mendalam.

Dua faktor utama yang sering dianggap memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah kompetensi dan motivasi. Kompetensi pegawai mencakup kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu dengan baik. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik dan lebih efisien. Dalam konteks Kantor Desa Gereneng, kompetensi pegawai meliputi pemahaman tentang regulasi desa, kemampuan administratif, serta keterampilan komunikasi dengan masyarakat.

Di sisi lain, motivasi merupakan dorongan internal yang mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai dalam bekerja. Motivasi yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras, lebih disiplin, dan lebih berkomitmen terhadap tugas-tugas mereka. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain adalah kepuasan kerja, insentif, lingkungan kerja, serta hubungan dengan rekan kerja dan atasan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji sejauh mana kompetensi dan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Desa Gereneng, Kecamatan Sakra Timur, Kabupaten Lombok Timur. Dengan memahami pengaruh kedua faktor ini, diharapkan dapat diperoleh wawasan yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kompetensi dan motivasi mereka. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kebijakan dan strategi peningkatan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan desa.

Kondisi ini akan membawa implikasi yang luas terhadap penyelenggara pemerintahan, sadar atau tidak sadar penyelenggara pemerintahan harus meninggalkan paradigma lama dan menggantinya dengan paradigma baru yang lebih menekankan pada efisiensi, kecepatan dan profesionalisme dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan. Strategi pembangunan pada pemerintahan terutama pada pemerintahan desa tujuannya adalah meningkatkan efisiensi, produktivitas dan peran serta masyarakat yang didorong oleh terwujudnya koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simpulikasi secara sinergi dalam memanfaatkan sumber daya.

Untuk itu dalam mencapai tujuan tersebut dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja pegawai. Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai maka dapat dikatakan berhasil. Dengan

demikian kompetensi menjadi sangat penting untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Dimana kompetensi sebagai *ability* yaitu kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan individu ditentukan oleh dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kinerja didefinisikan sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi (Stephen Robbin; 2007).

Secara sederhana kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang pegawai selama periode waktu tertentu pada bidang pekerjaan tertentu. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan ketrampilan sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya.

Menurut Jhons (1996: 167), pengertian kinerja adalah suatu tingkat peranan anggota organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Peranan yang dimaksud adalah pelaksanaan suatu tindakan untuk menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan.

Pengertian kinerja menurut Bernardin dan Russel (1993: 379), bahwa kinerja dilihat dari hasil pengeluaran produksi atas fungsi dari pekerjaan tertentu atau aktivitas selama periode tertentu. Untuk mengukur kinerja pegawai dengan baik, maka harus menggunakan kriteria yang tepat supaya dapat mengetahui kinerja yang sebenarnya telah dicapai oleh pegawai tersebut. Menurut Bernardin dan Russel (1993: 383) tentang penilaian kriteria yang terdiri dari 6 kriteria utama tentang kinerja pegawai. Adapun indikator-indikatornya yaitu:

- 1) Aspek Kuantitas
- 2) Aspek kualitas
- 3) Aspek Waktu
- 4) Aspek Biaya
- 5) Aspek Pengawasan
- 6) Dampak Interpersonal

Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang kompeten di bidangnya. Kompetensi pegawai yang terdiri dari:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*)
- 2) Keterampilan (*skill*)
- 3) Sikap (*attitude*)

Disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi. Kompetensi merupakan 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. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut (Bernardin dan Russel, 1993: 383).

Kompetensi diartikan sebagai kewenangan atau kekuasaan untuk menentukan sesuatu, istilah kompetensi memiliki beragam makna. Kompetensi mempunyai makna perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak (*thinking skill*). Dari segi organisasi, bila seseorang sering absen, apatis, agresif, tidak loyal pada organisasi, frustrasi, berpikir reaktif atau berprilaku negatif lainnya, maka ia sering disebut sebagai pegawai yang bermotivasi rendah. Motivasi yang kuat pada organisasi dapat mendukung organisasi meningkatkan efisiensi, prestasi dan produktivitas (Hasibuan: 1997).

Dengan demikian, motivasi kerja pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi tempat dia bekerja, karena motivasi kerja merupakan faktor penentu prestasi dan produktivitas pegawai dalam bekerja. Pegawai yang termotivasi dalam melakukan pekerjaan akan berusaha untuk mengeluarkan seluruh daya yang dimiliki, sehingga prestasi dan produktivitas kerjanya mengalami peningkatan.

Saidan dalam Sayuti (2006), menyebutkan motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan pribadi dan organisasi dalam rangka memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Motivasi seseorang didalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*). Faktor internal terdiri dari:

- 1) Kematangan Pribadi
- 2) Tingkat Pendidikan
- 3) Keinginan dan Harapan Pribadi
- 4) Kebutuhan
- 5) Kelelahan dan Kebosanan
- 6) Kepuasan Kerja

Tinggi rendahnya kepuasan pegawai dapat tercermin dari produktivitas kerjanya yang tinggi, jarang absen, sanggup bekerja ekstra, tingkat *turn over* yang rendah dan sejumlah

indikator positif lainnya yang bermuara pada peningkatan kinerja perusahaan. Faktor eksternal terdiri dari:

- 1) Kondisi Lingkungan Kerja
- 2) Kompensasi yang Memadai
- 3) Supervisi yang Baik
- 4) Ada Jaminan Karir
- 5) Status dan Tanggung Jawab
- 6) Peraturan yang Fleksibel

Keberadaan pegawai pada Kantor Desa Gereneng begitu strategis, sehingga sudah seharusnya para pegawai mendapatkan perhatian secara lebih khusus lagi dari aparatur pembina yang ada di pusat maupun di daerah baik dari segi kemampuan maupun kesejahteraan sehingga para pegawai akan lebih termotivasi lagi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur terdepan di dalam memajukan pelayanan terhadap masyarakat sesuai dengan kebutuhan masyarakat di desa tersebut.

Kebijakan pembangunan dalam bidang Pegawai pada Kantor Desa Gereneng difokuskan untuk pelayanan masyarakat yang efisien dengan wawasan ke masa depan dengan kualitas pelayanan yang semakin baik sehingga dapat memberikan kepuasan terhadap pelayanan masyarakat di Desa Gereneng yang semakin tinggi sehingga berdampak luas terhadap masyarakat luas khususnya Desa Gereneng. Untuk itu, Pegawai pada Kantor Desa Gereneng ini membutuhkan SDM yang memiliki kompetensi yang memadai.

Peningkatan kemampuan sumber daya manusia dari segi kualitas dan kuantitas tiap tahun terus dilakukan, disesuaikan dengan kondisi, kebutuhan dan anggaran yang ada. Peningkatan kualitas dan kuantitas, upgrading sumber daya terus dipacu, lebih-lebih dalam era otonomi daerah dewasa ini. Upaya yang ditempuh guna peningkatan kualitas ini diantaranya adalah peningkatan Kapasitas terhadap pegawai dan pengikutsertaan pada pendidikan dan pelatihan, kursus/bimbingan teknis dan non teknis, serta diklat lain yang mengacu pada peningkatan kapasitas sumber daya aparatur pemerintah desa.

Untuk mengetahui komposisi pegawai berdasarkan tingkat pendidikannya diuraikan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Pegawai & Staf Kantor Desa Gereneng berdasarkan tingkat Pendidikan tahun 2012

| Pendidikan | Kepala Desa | Sekretaris Desa | Kaur | Kasi | Kawil |
|----------------|-------------|-----------------|----------|----------|----------|
| 1. S1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 |
| 2. Diploma 2/3 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| 3. SLTA | 0 | 1 | 2 | 1 | 7 |
| Jumlah | 1 | 1 | 5 | 3 | 9 |

Sumber: Kantor Desa Gereneng Tahun 2012

Dari tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa pendidikan pegawai dan staf di Kantor Desa Gereneng Kab. Lombok Timur adalah 4 orang berpendidikan sarjana (S1), dan SLTA sebanyak 13 orang.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah kompetensi mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai dan staf di Kantor Desa Gereneng?
- 2) Apakah motivasi mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dan staf di Kantor Desa Gereneng?
- 3) Apakah kompetensi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan staf di Kantor Desa Gereneng?

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif atau sebab-akibat (kausal), yaitu untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dan staf di Kantor Desa Gereneng. Menurut Sugiyono (2006: 11), penelitian asosiatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramal dan mengontrol suatu gejala.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah sensus. Dalam hal ini metode sensus adalah suatu metode dimana seluruh populasi diambil menjadi sampel penelitian (Nazir, 1999: 6). Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai dan staf di Kantor Desa Gereneng berjumlah 19 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik angket dan dokumentasi, yaitu dengan memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden mengenai kompetensi dan motivasi dan pengaruhnya terhadap kinerja untuk dijawab oleh responden yang bersangkutan. Sedangkan teknik dokumentasi, yaitu pengumpulan data melalui data-data, buku-buku atau dokumen tertulis yang dihasilkan

instansi yang berkaitan dengan penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 10 orang responden dimana teknik yang digunakan dalam pemilihan responden adalah *random sampling* artinya responden yang menjadi sampel dalam penelitian adalah responden yang menjadi staf dan pegawai pemerintahan di Desa Greneng, kemudian diberikan kuisisioner untuk diisi. Setelah kuisisioner terisi kemudian di input dan ditabulasikan data tersebut dalam bentuk *Excel* untuk kemudian diolah dengan bantuan SPSS versi 26.

Adapun deskripsi data responden sebagai berikut:

Tabel 2. Data Responden

| No | Responden | Usia | Jenis Kelamin | Pendidikan | Jabatan |
|-----|--------------------|------|---------------|------------|--------------------|
| 1. | Budi Harlin, SH | 45 | L | S-1 | Kepala Desa |
| 2. | M. Juaini | 59 | L | SMA | Sekretaris Desa |
| 3. | Sulman Hadi | 32 | L | SMA | Kaur Keuangan |
| 4. | Kamariah | 55 | P | SMA | Kaur Pem&Umum |
| 5. | Hizbul Wathoni | 37 | L | D3 | Kaur Perencanaan |
| 6. | Tuti Hartini, S.Ak | 28 | P | S-1 | Kasi Pelayanan |
| 7. | Ainul Yaqin | 35 | L | SMA | Kasi Kesra |
| 8. | Supriadi Sansit | 40 | L | D3 | Kasi Pemerintahan |
| 9. | Heri Apriandi, SH | 37 | L | S-1 | Kepala Wilayah |
| 10. | Zulkarnain | 33 | L | SMA | Kepala Wilayah |
| 11. | Hardi | 37 | L | SMA | Kepala Wilayah |
| 12. | Sudirman | 52 | L | SMA | Kepala Wilayah |
| 13. | Suparman | 36 | L | SMA | Kepala Wilayah |
| 14. | Abdul Hanan | 58 | L | SMA | Kepala Wilayah |
| 15. | Syamsul Hadi, S.Pd | 29 | L | S-1 | Kepala Wilayah |
| 16. | Abdullah | 43 | L | SMA | Kepala Wilayah |
| 17. | Sapoan | 48 | L | SMA | Kepala Wilayah |
| 18. | Johani | 30 | P | SMA | Staff Pelayanan |
| 19. | Bayu NM, SH | 21 | L | S-1 | Staff Pemerintahan |

Berdasarkan tabel 1 diatas maka dapat dilihat jumlah pengunjung berdasarkan jenis kelamin, laki laki terdiri dari 19 orang responden sedangkan untuk responden berjenis kelamin perempuan terdapat 11 orang, untuk tingkat umur, umur terendah yang menjadi responden adalah 20 tahun dan tertinggi adalah 54 tahun, untuk jenis pekerjaan petanidan

wiraswasta merupakan pekerjaan yang paling banyak menjadi responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 8 orang, kawil 4 orang, mahasiswa 2 orang, honorer daerah 3 orang dan sisanya 1 orang.

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel XI

| | | Correlations | | | | |
|----------|---------------------|--------------|--------|-------|-------|----------|
| | | XI.1 | XI.2 | XI.3 | XI.4 | Total XI |
| XI.1 | Pearson Correlation | 1 | .233 | .039 | .150 | .660** |
| | Sig. (2-tailed) | | .338 | .874 | .541 | .002 |
| | N | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 |
| XI.2 | Pearson Correlation | .233 | 1 | .217 | -.169 | .591** |
| | Sig. (2-tailed) | .338 | | .373 | .490 | .008 |
| | N | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 |
| XI.3 | Pearson Correlation | .039 | .217 | 1 | -.088 | .500* |
| | Sig. (2-tailed) | .874 | .373 | | .720 | .029 |
| | N | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 |
| XI.4 | Pearson Correlation | .150 | -.169 | -.088 | 1 | .430 |
| | Sig. (2-tailed) | .541 | .490 | .720 | | .066 |
| | N | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 |
| Total XI | Pearson Correlation | .660** | .591** | .500* | .430 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .008 | .029 | .066 | |
| | N | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji validitas seperti yang ditunjukkan oleh tabel diatas maka dapat dilihat bahwa XI.4 item yang bernilai tidak signifikan yaitu $0,066 > 0,05$ yang bermakna bahwa item X tidak valid dan sisanya menunjukkan nilai yang lebih kecil dari $0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan sudah valid, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Instrumen

| Item | Nilai Sig | Keterangan |
|------|-----------|-------------|
| XI.1 | 0.00 | Valid |
| XI.2 | 0.05 | Valid |
| XI.3 | 0.00 | Valid |
| XI.4 | 0.06 | Tidak Valid |

Selanjutnya menguji validitas dari instrumen atau item untuk variabel motivasi staf dan pegawai Desa Greneng kecamatan Sakra Timur Kabupaten Lombok Timur. Adapun hasil uji validitas untuk variabel Y adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel X2
Correlations

| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | Total_X2 |
|--------------|---------------------|-------|--------|-------|--------|----------|
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | -.131 | -.288 | .420 | .474* |
| | Sig. (2-tailed) | | .593 | .233 | .073 | .040 |
| | N | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 |
| X2.2 | Pearson Correlation | -.131 | 1 | .150 | .185 | .584** |
| | Sig. (2-tailed) | .593 | | .541 | .448 | .009 |
| | N | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 |
| X2.3 | Pearson Correlation | -.288 | .150 | 1 | -.191 | .346 |
| | Sig. (2-tailed) | .233 | .541 | | .434 | .146 |
| | N | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .420 | .185 | -.191 | 1 | .666** |
| | Sig. (2-tailed) | .073 | .448 | .434 | | .002 |
| | N | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 |
| Total_X 2 | Pearson Correlation | .474* | .584** | .346 | .666** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .040 | .009 | .146 | .002 | |
| | N | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji validitas seperti yang ditunjukkan oleh tabel di atas maka dapat dilihat bahwa X2.3 item yang bernilai tidak signifikan yaitu $0,146 > 0,05$ yang bermakna bahwa instrument atau item X tidak valid sisanya menunjukkan nilai yang lebih kecil dari $0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan sudah valid, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Uji Validitas Instrumen

| Item | Nilai Sig | Keterangan |
|------|-----------|-------------|
| XI.1 | 0.040 | Valid |
| XI.2 | 0.009 | Valid |
| XI.3 | 0.146 | Tidak Valid |
| XI.4 | 0,002 | Valid |

Selanjutnya menguji validitas dari instrumen atau item untuk variabel dependen yaitu Kinerja Staf dan Pegawai Desa Gereng kecamatan Sakra Timur Kabupaten Lombok Timur, Adapun hasil uji validitas untuk variabel Y adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Y

| | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Total_Y |
|----|---------------------|----|-------|------|------|---------|
| Y1 | Pearson Correlation | 1 | -.088 | .045 | .368 | .632** |
| | Sig. (2-tailed) | | .720 | .855 | .121 | .004 |
| | N | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 |

| | | | | | | |
|---|---------------------|--------|-------|--------|-------|--------|
| Y2 | Pearson Correlation | -.088 | 1 | .217 | -.209 | .385 |
| | Sig. (2-tailed) | .720 | | .373 | .391 | .103 |
| | N | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 |
| Y3 | Pearson Correlation | .045 | .217 | 1 | .012 | .591** |
| | Sig. (2-tailed) | .855 | .373 | | .962 | .008 |
| | N | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 |
| Y4 | Pearson Correlation | .368 | -.209 | .012 | 1 | .555* |
| | Sig. (2-tailed) | .121 | .391 | .962 | | .014 |
| | N | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 |
| Total _Y | Pearson Correlation | .632** | .385 | .591** | .555* | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | .103 | .008 | .014 | |
| | N | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 |
| ** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | |
| * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | |

Berdasarkan hasil uji validitas seperti yang ditunjukkan oleh tabel di atas maka dapat dilihat bahwa Y.2 item yang bernilai tidak signifikan sama dengan 0,103 yaitu $0,103 > 0,05$ yang bermakna bahwa instrumenn atau item X tidak valid sisanya menunjukkan nilai yang lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan sudah valid, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

| <u>Item</u> | <u>Nilai Sig</u> | <u>Keterangan</u> |
|-------------|------------------|-------------------|
| Y1 | 0.019 | Valid |
| Y2 | 0.103 | Tidak Valid |
| Y3 | 0.001 | Valid |
| Y4 | 0,000 | Valid |

Sumber: Data diolah dengan SPSS V.21

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017: 130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas ini dilakukan pada responden sebanyak 19, dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya menggunakan program SPSS 21 *for windows*, variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut:

1. Jika $r\text{-alpha}$ positif dan lebih besar dari $r\text{-tabel}$ maka pernyataan tersebut reliabel (nilai $Cronbach's\ Alpha > 0,6$ maka reliabel)

2. Jika r -alpha negatif dan lebih kecil dari r -tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel (nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ maka tidak reliabel)

Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Variabel XI

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .674 | 5 |

Sumber: Data diolah dengan SPSS V.21

Berdasarkan hasil uji reliabilitas seperti yang ditunjukkan oleh tabel menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,6 atau ($0,674 > 0,6$) sehingga dapat disimpulkan bahwa instrume yang digunakan sudah reliabel dan dapat dilanjutkan ke tahap uji selanjutnya. Pengujian realibilitas untuk variabel X2 ditunjukkan oleh tabel dibawah ini:

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X2

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .643 | 5 |

Sumber: Data diolah dengan SPSS V.21

Berdasarkan hasil uji reliabilitas seperti yang ditunjukkan oleh tabel 10 bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah $0,643 > 0,6$, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan sudah reliabel dan dapat dilanjutkan ke tahap uji selanjutnya. Pengujian realibilitas untuk variabel Y ditunjukkan oleh tabel di bawah ini:

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .674 | 5 |

Sumber: Data diolah dengan SPSS V.21

Berdasarkan hasil uji relibilitas seperti yang ditunjukkan oleh tabel 11 bahwa *Cronbach's Alpha* nilai signifikansi $0,674 > 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan sudah reliabel dan dapat dilanjutkan ke tahap uji selanjutnya.

Uji Normalitas

Tujuan utama dari uji normalitas ialah untuk melihat sebaran data dari variabel independent dan dependent apakah keduanya mempunyai sebaran data yang terdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2017). Dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah uji *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test* dengan menggunakan bantuan SPSS 21. Data

dikatakan normal dalam uji *Kolmogrov-Smirnov* jika mempunyai asumsi signifikansi lebih dari 0,05, dan sebaliknya apabila nilai uji *Kolmogrov-Smirnov* di bawah 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Di bawah ini merupakan hasil uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test*:

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test*

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 19 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .73611560 |
| | Absolute | .176 |
| Most Extreme Differences | Positive | .120 |
| | Negative | -.176 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .768 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .597 |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |

Sumber: Data diolah dengan SPSS V.21

Berdasarkan tabel 12, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,597 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini sudah berdistribusi normal, artinya model regresi yang dibangun sudah sesuai dengan kriteria normalitas sehingga bisa dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

Uji Parsial (Uji T)

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi besar variabel tergantung (*dependent variable*) menggunakan data dari dua atau lebih variabel bebas (*independent variable*) yang sudah diketahui besarnya (Santoso, 2012).

Berdasarkan hasil *output* dari SPSS 21 secara uji parsial dari variabel *independent* yaitu kompetensi (X1), dan motivasi (X2) terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja staf dan pegawai Kantor Desa Gereneng (Y) ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 13. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

| Model | Coefficients ^a | | | | |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | .582 | 4.312 | | .135 | .894 |
| 1 Total_X1 | .338 | .173 | .338 | 1.953 | .069 |
| Total_X2 | .630 | .182 | .599 | 3.461 | .003 |

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS V.21

Berdasarkan hasil uji parsial yang ditampilkan pada tabel 13 diatas dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda seperti dibawah ini:

$$Y = \alpha + \beta_1(X_1) + \beta_2(X_2) + e$$

$$Y = 0,582 + 0,338 (X) + 0,630$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut sebagai berikut:

1. α = nilai dari konstanta didapatkan sebesar 0,582 yang dimana nilai konstanta tersebut diartikan pada saat variabel *independent* diasumsikan tetap atau sama dengan 0, maka variabel *dependent* dijelaskan dengan nilai konstanta tersebut.
2. β_1 = Hasil nilai beta sebesar 0,338 dengan nilai signifikansi 0,069. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja staf dan pegawai kantor Desa Gereneng Kecamatan Sakra Timur Kabupaten Lombok Timur dengan hubungan positif, artinya jika terjadi peningkatan pada variabel Kompetensi (X1), maka akan menyebabkan peningkatan Kinerja staf dan pegawai kantor (Y) sebesar 0,338 dengan asumsi variabel lain tetap (*ceteris paribus*). Begitu juga sebaliknya apabila terjadi penurunan pada variabel kompetensi (X1), maka akan menyebabkan penurunan kinerja staf dan pegawai kantor (Y) sebesar 0,338.
3. B_2 = Hasil nilai beta yakni sebesar 0,630 dengan nilai signifikansi 0,003. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf dan pegawai kantor Desa Gereneng Kecamatan Sakra Timur Kabupaten Lombok Timur dengan hubungan positif, artinya jika terjadi peningkatan pada variabel Motivasi (X2), maka akan menyebabkan peningkatan kinerja staf dan pegawai kantor (Y) sebesar 0,630

dengan asumsi variabel lain tetap (*ceteris paribus*). Begitu juga sebaliknya apabila terjadi penurunan pada variabel motivasi (X2), maka akan menyebabkan penurunan kinerja staf dan pegawai kantor (Y) sebesar 0,630.

Uji Simultan (Uji F)

Uji *f* dilakukan untuk membuktikan atau mengetahui pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel *independent* yakni kompetensi (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja staf dan pegawai Kantor Desa Gereneng (Y). Untuk mencari *t* tabel dapat dicari dengan:

$$df1 = k - 1 = 4 - 1 = 3.$$

$$df2 = n - k = 60 - 4 = 56, \text{ maka nilai } f \text{ tabel sebesar } 2,77.$$

Berdasarkan hasil uji *f* yang dilakukan dengan bantuan *software* SPSS hasil uji *f* seperti yang ditampilkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 14. Hasil Uji F (Simultan)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 10.983 | 2 | 5.492 | 9.009 | .002 ^b |
| | Residual | 9.754 | 16 | .610 | | |
| | Total | 20.737 | 18 | | | |
| a. Dependent Variable: Total_Y | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1 | | | | | | |

Sumber: Data diolah dengan SPSS V.21

Berdasarkan tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa nilai sig 0,002 < 0,05, dengan demikian dapat dikatakan bahwa H₀ diterima dan H₁ ditolak sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja staf dan pegawai kantor (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tujuan dari uji koefisien determinasi adalah untuk mengetahui derajat pengaruh dalam bentuk persentase dari variabel independen yaitu kompetensi (X1), dan motivasi (X2),

terhadap variabel *dependent* yaitu Kinerja staf dan pegawai kantor (Y). Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) yang telah diolah dengan program SPSS versi 21 sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .728 ^a | .530 | .471 | .781 |

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Hasil perhitungan SPSS versi 21 uji R^2 diatas menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,530 nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kinerja staf dan pegawai kantor (Y) ditentukan oleh variabel kompetensi (X1), dan motivasi (X2) 0,530 sebesar 53% dalam penelitian ini. Sedangkan sisanya sebesar 47% (100% - 53%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel penelitian.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Pada penelitian ini, kompetensi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf dan pegawai kantor Desa Gereneng (Y) Kecamatan Sakra Timur Kabupaten Lombok Timur dengan hubungan positif, artinya jika terjadi peningkatan pada variabel kompetensi (X1), maka akan menyebabkan peningkatan kinerja staf dan pegawai kantor (Y) sebesar 0,338 dengan asumsi variabel lain tetap (*ceteris paribus*). Begitu juga sebaliknya apabila terjadi penurunan pada variabel kompetensi (X1), maka akan menyebabkan penurunan kinerja staf dan pegawai kantor (Y) sebesar 0,338.

Dalam penelitian yang dilakukan di Kantor Desa Gereneng Kecamatan Sakra Timur Kabupaten Timur, kompetensi pegawai mencakup pengetahuan dan keterampilan dalam administrasi desa, kemampuan interpersonal, serta sikap dan motivasi dalam melayani masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana kompetensi tersebut mempengaruhi kinerja pegawai, yang diindikasikan oleh efektivitas pelayanan, efisiensi kerja, dan kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan.

Untuk mengukur hubungan ini, dapat digunakan metode kuantitatif dengan instrumen kuesioner yang mengukur tingkat kompetensi dan kinerja pegawai. Analisis statistik seperti regresi linier dapat digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam memahami pentingnya kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan desa.

Kusumawati (2006), dengan judul “Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Perusahaan Wajik Klenik di Bungkus Klobot Blitar”. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, daftar pertanyaan, dan studi dokumentasi. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji-t dan uji-F. Pengukuran variabel menggunakan skala Likert. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas yaitu tanggung jawab, sikap rekan sekerja dan kebutuhan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja pegawai. Berdasarkan pengujian secara parsial terhadap variabel bebas, tanggung jawab dan kebutuhan merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama mengangkat tentang motivasi pegawai sebagai variabel penelitian, sedangkan perbedaannya adalah pada penelitian ini akan dilakukan penelitian dengan menempatkan motivasi pegawai sebagai variabel yang akan dicari faktor-faktor yang mempengaruhinya, dengan obyek penelitian yang beda, tujuan penelitian beda dan alat analisis berbeda. Penelitian ini fokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

Effendi (2006) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Metro. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang ditujukan kepada 72 orang pegawai sebagai sampel penelitian. Dengan menggunakan Analisis Regresi Sederhana dalam analisis data, penelitian ini berkesimpulan bahwa variabel kompetensi dengan indikator pengetahuan, keterampilan dan sikap, secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai namun tidak secara parsial. Persamaan dalam penelitian ini terlihat pada variabel yang diteliti. Namun perbedaannya adalah dalam penelitian terdahulu tersebut hanya menggunakan “kompetensi” sebagai variabel independen, sedangkan dalam penelitian ini variabel “kompetensi” disandingkan dengan variabel motivasi. Disamping itu terdapat perbedaan pada jumlah sampel penelitian dan alat analisis data yang digunakan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Pada penelitian ini, motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf dan pegawai kantor Desa Gereneng Kecamatan Sakra Timur Kabupaten Lombok Timur dengan hubungan positif, artinya jika terjadi peningkatan pada variabel motivasi (X2), maka akan menyebabkan peningkatan Kinerja staf dan pegawai kantor (Y) sebesar 0,630 dengan asumsi variabel lain tetap (*ceteris paribus*). Begitu juga sebaliknya apabila terjadi penurunan pada variabel motivasi (X2), maka akan menyebabkan penurunan kinerja staf dan pegawai kantor (Y) sebesar 0,30.

Menurut Abraham Maslow (2000), motivasi manusia didorong oleh lima tingkatan kebutuhan: kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Ketika kebutuhan-kebutuhan ini dipenuhi, individu akan lebih termotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Frederick Herzberg (2011) mengemukakan bahwa ada dua jenis faktor yang mempengaruhi motivasi kerja; faktor pemeliharaan (*hygiene factors*) dan faktor motivasi (*motivators*). Faktor pemeliharaan meliputi kondisi kerja, gaji, dan hubungan dengan atasan, yang jika tidak ada akan menyebabkan ketidakpuasan. Faktor motivasi meliputi prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan diri, yang jika ada akan meningkatkan kepuasan dan kinerja.

Victor Vroom (2015) menyatakan bahwa motivasi seseorang untuk bekerja keras tergantung pada tiga variabel: ekspektansi (*expectancy*), instrumentalitas (*instrumentality*), dan valensi (*valence*). Ekspektansi adalah keyakinan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja yang baik, instrumentalitas adalah keyakinan bahwa kinerja yang baik akan dihargai, dan valensi adalah nilai penghargaan tersebut bagi individu.

John Stacey Adams (2022) mengemukakan bahwa individu termotivasi oleh keadilan dalam hubungan kerja. Karyawan membandingkan input mereka (seperti usaha, keterampilan, dan pengalaman) dengan output yang mereka terima (seperti gaji, pengakuan, dan promosi). Ketidakseimbangan dalam perbandingan ini dapat mengurangi motivasi dan kinerja.

Edwin Locke (1980) berpendapat bahwa tujuan yang jelas dan menantang, serta umpan balik yang sesuai, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Ketika karyawan memiliki tujuan yang spesifik dan dapat diukur, serta mendapatkan umpan balik yang konstruktif, mereka lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang baik.

B.F. Skinner (1967) menyatakan bahwa perilaku individu dapat dimodifikasi melalui penguatan positif dan negatif. Penguatan positif (seperti pujian dan penghargaan) dapat meningkatkan frekuensi perilaku yang diinginkan, sementara penguatan negatif (seperti penghindaran hukuman) dapat meningkatkan motivasi untuk menghindari perilaku yang tidak diinginkan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja.

Kesimpulan

Dari pemaparan mengenai hasil analisis kuantitatif dengan dukungan *software* SPSS 21, maka peneliti dapat menarik kesimpulan secara garis besar sebagai berikut:

Secara parsial ditemukan bahwa variabel Kompetensi (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Gereneng Kecamatan Sakra Timur Kabupaten Lombok Timur (Y) selama periode penelitian, dan menunjukkan nilai koefisien yang positif. Di sisi lain, ditemukan bahwa variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Gereneng Kecamatan Sakra Timur Kabupaten Lombok Timur (Y) selama periode penelitian, dan menunjukkan nilai koefisien yang positif. Secara simultan ditemukan bahwa variabel kompetensi (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara uji bersama (simultan) dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Gereneng Kecamatan Sakra Timur Kabupaten Lombok Timur (Y) selama periode penelitian. Nilai dari uji determinasi (R^2) menunjukkan hasil bahwa variabel variabel kompetensi (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Gereneng Kecamatan Sakra Timur Kabupaten Lombok Timur (Y) selama periode penelitian, sebesar 53% sedangkan 47% variabel kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel lain di luar pengamatan.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ara,1998. *konsep dan implikasi manajerial dalam memottivasi pegawai*.
 _____ Santusta. Yogyakarta.
- Bernardin H. Jhon dan Russel Joice E. *Human ResourceManageman*. The Dryden Press
- Bagis (2004), *akualisasi potensi insani para anggota dalam meningkatkan kecerdasan organisasional*, disertasi, ITB, Bandung

- Effendi, (2006). *Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak metro*. Jakarta.
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, H.M.S.P. *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, (2000). *Manajemen Personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Johns. *Human Resource Management*. Salemba Empat, Jakarta.
- Kusumawati (2006). *Pengaruh faktor motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada perusahaan wajik klenik*. Bungkus klobot – Blitar.
- Mangkunegara, A.A.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*. PT. Remaja Rosdakarsing.
- Martoyo (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPFE.
- Mitchell dan Larson. *Manajemen Personalia dan sumber daya manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Mangakuprawira, T.B. Sjafrid dan Aida V.H. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mathis, R.L. dan Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Salemba Empat, Jakarta.
- Mitchell. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Moehariono (2009:3), pengukuran kinerja berbasis kompetensi, penerbit ohaliyandoker, Jakarta.
- Mustarip L. 2011. *Pengaruh Prilaku Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Motivasi kerja Pegawai negeri Sipil (PNS) DIKPORAKabupaten Lombok Barat*. NTB.
- Nurbahadin, (2009). *Pengaruh Kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama Praya*. NTB.
- Nawawi, H. 1995. *Instruman Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.
- Organ (1991). *Organisasi dan Motivasi DasarPeningkatanProduktifitas*. Bandung: Bina Aksara.
- Uchjana dalam Rismayani. 2007. *Usaha Tani dan Pemasaran Hasil Pertanian*. Cetakan I, USU Press, Medan.
- Raymond (2001). *Korelasi antara Motivasi, Knowledge of Entrepreneurship dan Independensi dan The Entrepreneur's Performance*. Lembaga Management FEUI, Jakarta.