

Volume 12, No. 2, Desember 2021

ISSN: 2087 - 1872

E-ISSN: 2503 - 2968

EFEKTIF

Jurnal Bisnis dan Ekonomi

Pengaruh Profitabilitas, Struktur Modal, Perputaran Modal Kerja Terhadap Nilai Perusahaan Sektor Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia

Basri
Linda Howay Sasior

Pengaruh Ukuran Perusahaan, *Profitabilitas*, *Solvabilitas*, Ukuran Kantor Akuntan Publik, Kompleksitas Perusahaan dan Pergantian Auditor Terhadap *Audit Delay* Pada Perusahaan LQ45 Di BEI Tahun 2015-2019

Sinta Bela
Dwi Soegiarto
Naila Rizki Salisa

Analisis *Bullwhip Effect* Dalam *Supply Chain* Untuk Optimalisasi Penjualan Studi Kasus Pada Dealer Ari Motor

Tri Martanto
Titop Dwiwinarno

Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel *Intervening* Pada Sektor Properti & Real Estate yang Terdaftar Di Bei 2016 – 2019

Dian Wismar'ain
Julia Wahyu Dwi Hapsari

Peran Jalur, Perencanaan dan Pengembangan Karir Individu Pada Prestasi Kerja Pegawai Perbankan (Studi Kasus Pegawai Pd. Bpr. Bank Sleman)

Danang Sunyoto
M.a. Kalijaga

Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kulon Progo

Kusmaryati D Rahayu
Sudhariyanto

Pengaruh Efektivitas Keputusan Investasi, Manajemen Aktiva, Struktur Modal dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Pada Perusahaan-Perusahaan Sektor Barang Konsumsi Primer Sub Sektor Makanan dan Minuman Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015-2019)

I Ketut Mangku
Iswuri Ika Murti

EFEKTIF

Jurnal Bisnis dan Ekonomi

e-ISSN : 2503-2968

Adalah kelanjutan dari EFEKTIF Jurnal Bisnis dan Ekonomi dengan nomor ISSN : 2087-1872 diadopsi mulai Februari 2016 dengan frekuensi publikasi on-line setahun 2 kali, yakni pada bulan: JUNI dan DESEMBER.

Pimpinan Redaksi

Kusmaryati D. Rahayu

Dewan Redaksi

Ari Kuncoro Widagdo

Heru Sulistyo

Eni Andari

Yavida Nurim

Erni Umi Hasanah

Siti Rochmah Ika

Wika Harisa Putri

Andreas R. Setianan

Burhanudin

Basri

Ridwan

UNS Surakarta

UNNISULA Semarang

Universitas Janabadra Yogyakarta

Universitas Janabadra Yogyakarta

Universitas Janabadra Yogyakarta

Universitas Janabadra Yogyakarta

Universitas Janabadra Yogyakarta

Universitas Janabadra Yogyakarta

Universitas Janabadra Yogyakarta

Universitas Janabadra Yogyakarta

Universitas Janabadra Yogyakarta

Sekretaris Redaksi

Yohana

Alamat Redaksi

Fakultas Ekonomi Universitas Janabadra

Jl. Tentara Rakyat Mataram 55-57 Yogyakarta 55231

Telp/fax (0274)552209 e-mail: efektif.feb@janabadra.ac.id

Volume 12, No. 2, Desember 2021

ISSN: 2087 - 1872
E-ISSN: 2503 - 2968

EFEKTIF

Jurnal Bisnis dan Ekonomi

Pengaruh Profitabilitas, Struktur Modal, Perputaran Modal Kerja Terhadap Nilai Perusahaan Sektor Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia

Basri
Linda Howay Sasior

Pengaruh Ukuran Perusahaan, *Profitabilitas*, *Solvabilitas*, Ukuran Kantor Akuntan Publik, Kompleksitas Perusahaan dan Pergantian Auditor Terhadap *Audit Delay* Pada Perusahaan LQ45 Di BEI Tahun 2015-2019

Sinta Bela
Dwi Soegiarto
Naila Rizki Salisa

Analisis *Bullwhip Effect* Dalam *Supply Chain* Untuk Optimalisasi Penjualan Studi Kasus Pada Dealer Ari Motor

Tri Martanto
Titop Dwiwinarno

Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel *Intervening* Pada Sektor Properti & Real Estate yang Terdaftar Di Bei 2016 – 2019

Dian Wismar'ein
Julia Wahyu Dwi Hapsari

Peran Jalur, Perencanaan dan Pengembangan Karir Individu Pada Prestasi Kerja Pegawai Perbankan (Studi Kasus Pegawai Pd. Bpr. Bank Sleman)

Danang Sunyoto
M.a. Kalijaga

Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kulon Progo

Kusmaryati D Rahayu
Sudhariyanto

Pengaruh Efektivitas Keputusan Investasi, Manajemen Aktiva, Struktur Modal dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Pada Perusahaan-Perusahaan Sektor Barang Konsumsi Primer Sub Sektor Makanan dan Minuman Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015-2019)

I Ketut Mangku
Iswuri Ika Murti

DAFTAR ISI

Pengaruh Profitabilitas, Struktur Modal, Perputaran Modal Kerja Terhadap Nilai Perusahaan Sektor Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Basri, Linda Howay Sasior	71-84
Pengaruh Ukuran Perusahaan, <i>Profitabilitas</i> , <i>Solvabilitas</i> , Ukuran Kantor Akuntan Publik, Kompleksitas Perusahaan dan Pergantian Auditor Terhadap <i>Audit Delay</i> Pada Perusahaan LQ45 Di BEI Tahun 2015-2019 Sinta Bela, Dwi Soegiarto, Naila Rizki Salisa	85-96
Analisis <i>Bullwhip Effect</i> Dalam <i>Supply Chain</i> Untuk Optimalisasi Penjualan Studi Kasus Pada Dealer Ari Motor Tri Martanto, Titop Dwiwinarno	97-102
Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel <i>Intervening</i> Pada Sektor Properti & Real Estate yang Terdaftar di BEI 2016-2019 Dian Wismar'ain, Julia Wahyu Dwi Hapsari	103-114
Peran Jalur, Perencanaan dan Pengembangan Karir Individu Pada Prestasi Kerja Pegawai Perbankan (Studi Kasus Pegawai PD. BPR. Bank Sleman) Danang Sunyoto, M.a. Kalijaga	115-124
Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kulon Progo Kusmaryati D Rahayu, Sudhariyanto	125-136
Pengaruh Efektivitas Keputusan Investasi, Manajemen Aktiva, Struktur Modal dan Kebijakan Dividen Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Pada Perusahaan-Perusahaan Sektor Barang Konsumsi Primer Sub Sektor Makanan dan Minuman di Bursa Efek Indonesia Tahun 2015-2019) I Ketut Mangku, Iswuri Ika Murti	137-152

KOMPETENSI, MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN DAN PANGAN KABUPATEN KULON PROGO

Kusmaryati D Rahayu¹⁾, Sudhariyanto²⁾

¹⁾²⁾ *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Janabadra Yogyakarta*
kusmaryati@janabadra.ac.id¹⁾, sudhariyanto.dishub@gmail.com²⁾

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Competence and Motivation on Employee's Performance on Agriculture and Food District Kulon Progo, Yogyakarta. The sample technique used in this research was census sampling, that are 143 people, all of employees. The Primer Data was collected by Quesonare with 5 Scale Likert and was analyzed by Multiple Linier Regression. The Results showed that Competence and Motivation influenced Employee's Performance positively and significant. Coefficient of Determination, Adjusted R² that was taken in this research is 0.53.

Keywords: Competence, Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh karyawannya/Sumber Daya Manusianya(SDM). Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang memiliki kemampuan dan ketrampilan sesuai yang dibutuhkan oleh jabatannya. Tidak terkecuali para pegawai Aparatur Sipil Negara(ASN). Karyawan/pegawai berkualitas tidak secara otomatis tersedia, jika organisasi maupun manajemen tidak mengelolanya secara berkelanjutan. Mulai dari awal perekrutan, penempatan, pelatihan sampai dengan pensiun, pihak Manajemen harus terus menerus melakukan pembinaan. Hanya dengan cara demikian maka karyawan akan menjadi Sumber Daya yang sangat potensiil dalam mendukung organisasi mencapai visi misinya. Pembinaan bukan hanya bersifat *hard skill* namun juga *soft skill*, sehingga terbangun Sumber Daya Manusia yang kompeten.

Kompetensi dimaknai sebagai kemampuan seseorang berupa pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja sesuai yang dipersyaratkan sehingga mampu menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan *perform* yang ditetapkan. (Veithzal Rivai, 2018:232; Wibowo, 2013:324). Meskipun demikian, karyawan akan benar-benar berkontribusi tinggi terhadap organisasi, bukan hanya karena memiliki kompetensi (Kolibácová,

2014)melainkan juga harus memiliki motivasi tinggi. Seperti yang disampaikan oleh banyak pakar, bahwa Kinerja (*Performance*) adalah merupakan hasil multiplikasi dari kemampuan/*Ability (Competence)* dan Motivasi (*Motivation*) (Luthan, 2010). Motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan organisasi maupun individual (Mangkunegara, 2017) Karyawan yang memiliki kemampuan dan motivasi kuat untuk terus maju akan menjadi aset organisasi yang sangat berharga.(Aima et al., 2017) Demikian pula seharusnya Sumber Daya Manusia pada Institusi Daerah, yakni pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kulon Progo. Instansi ini menjadi semakin strategis bagi bangsa Indonesia dan masyarakat Kulonprogo khususnya pada tahun 2020, karena bertugas mendampingi para petani dalam penyediaan stok pangan bagi seluruh masyarakat, di saat seluruh dunia sedang mengalami krisis karena epidemic covid 19 yang memporak porandakan seluruh sendi kehidupan manusia.

Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kulon Progo merupakan salah satu Perangkat Daerah yang mempunyai fungsi penyelenggaraan urusan Pemerintahan Daerah dan bertugas memberi bantuan di bidang Pertanian dan Pangan (Perbup Kulon Progo No.61 Tahun 2016). Untuk menyelenggarakan

fungsi tersebut Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kulon Progo mempunyai tugas menyelenggarakan kegiatan di bidang Tanaman Pangan, Hortikultura, Perkebunan, Pangan dan Penyuluhan, Peternakan, Kesehatan hewan dan Ketatausahaan. Untuk menjalankan seluruh tugas tersebut, maka sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, terampil, berpengalaman dan memiliki motivasi kerja tinggi agar tercapai keberhasilan penyelenggaraan pertanian, pangan dan pembangunan secara keseluruhan.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Institusi ini karena berdasarkan hasil observasi awal terhadap Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kulon Progo, diketahui bahwa terjadi ketidaksesuaian antara Penempatan Pegawai dengan Kompetensi dan latar belakang pendidikan Pegawai maupun juga tugas pokok dan fungsi (Tupoksi). Perihal tersebut menjadikan Pegawai kurang maksimal dalam menjalankan tugasnya. Selain itu kurangnya perhatian Pimpinan terhadap bawahan, menyebabkan para pegawai tidak memiliki motivasi untuk mencapai kinerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : *“Kompetensi, Motivasi Dan Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kulon Progo”*.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kinerja (*Performance*)

Kinerja sering diartikan sebagai hasil kerja, namun juga menggambarkan proses berlangsungnya pencapaian hasil kerja (Sinambela. Lijan, 2019) Pengertian lain tentang kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan sebagai konsekuensi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. (Mangkunegara, 2017). Kinerja juga dimaknai sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya, untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan

etika, norma dan legalitasnya (Sedarmayanti, 2017). Kinerja harus terukur, agar mudah untuk mengevaluasinya. Menurut Gomes (Gomez, 2003), ukuran Kinerja meliputi: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Pengetahuan tentang pekerjaan, Kreativitas, Kerja sama, Inisiatif, Dapat diandalkan, Kualitas personal.

Kompetensi dan Kinerja Karyawan

Dalam sejarahnya, istilah kompetensi berasal dari bidang ilmu psikologi, arti pada awalnya adalah kemampuan organisme dalam berinteraksi dengan lingkungannya (White, 1959 dalam (Schneider, 2019) Namun kemudian berkembang di berbagai bidang ilmu yang berbeda. Dalam ilmu manajemen, Pendekatan berbasis kompetensi terhadap Sumber Daya Manusia (SDM), merupakan pendekatan yang banyak dipakai selama 30 tahun terakhir untuk pengembangan SDM. Boyatzis, (1982) (Vathanophas, 2006) mendefinisikan Kompetensi adalah merupakan kombinasi dari pengetahuan, skill, kemampuan, sikap dan perilaku yang membuat seseorang mampu melaksanakan tugas pekerjaannya yang spesifik. Kompetensi juga didefinisikan sebagai tingkat dimana seseorang dapat melaksanakan pekerjaan secara terampil saat mereka mencobanya (Hanaysha, 2016) (Thomas & Kenneth W, 1992). Kompetensi dan Kinerja terhubung sangat erat, karena teori kinerja pada mulanya memang berbasiskan pada konsep kompetensi (Schneider, 2019). Teori tersebut digunakan dengan pendekatan kontingensi. Kinerja maksimum terjadi ketika kapabilitas atau talenta seseorang konsisten dengan yang dibutuhkan oleh permintaan suatu pekerjaan dan lingkungan organisasi (Boyatzis, 2008). Menurut Spencer (Sudarmanto, 2018) terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi, yakni meliputi: 1) Motives adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan. Motif menggerakkan, mengarahkan, dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu dan menjauh dari yang lain. 2) Trait adalah karakteristik-karakteristik fisik dan respon-respon konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi. 3) Self Concept adalah sikap,

nilai, dan citra diri seseorang. 4) Knowledge adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu. 5) Skill adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik atau tugas mental tertentu.

Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, didukung oleh penelitian (Vathanophas, 2006) di Departemen Pertanian di Thailand, menemukan bahwa terdapat 23 kompetensi yang dibutuhkan para pegawai agar berkinerja maksimal menghadapi persaingan global. Saat ini, 14 tahun kemudian, produk pertanian dari Thailand menjadi salah satu andalan dunia. Thailand menjadi Negara 1 lumbung Padi Asia Tenggara (<https://www.detik.com/tag/lumbung-padi-asia-tenggara/>). Bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan juga dinyatakan oleh (Mahmood et al., 2018)(Suryani, 2017). Penelitian (Zhang et al., 2010) dengan Model Kompetensi Manajer Menengah, yakni meliputi: karakter kepemimpinan, dewasa berfikir, EQ, kemampuan berfikir, Motivasi diri kuat, kemampuan manajerial, manajemen tim. Penelitian(Maryadi, Dharma, 2020) melalui analisis Regresi Linier Berganda, menunjukkan bahwa Kompetensi 107 Karyawan Hotel di kota Pagar Alam berpengaruh positif terhadap kinerjanya. Penelitian lain oleh (Hidayat, 2020) terhadap 125 orang Pegawai Kantor pelayanan Pajak Madya Medan, juga mendukung. Demikian halnya (Suryani, 2017) penelitian terhadap Kinerja (sampel) 100 orang Pegawai pada Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dari teori dan beberapa kajian empiris di atas, maka akan diajukan Hipotesis:

H₁: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kulon Progo.

Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan

Motivasi pada awalnya muncul dari perspektif industri dan psikologi yang dimaknai sebagai dorongan yang membuat orang

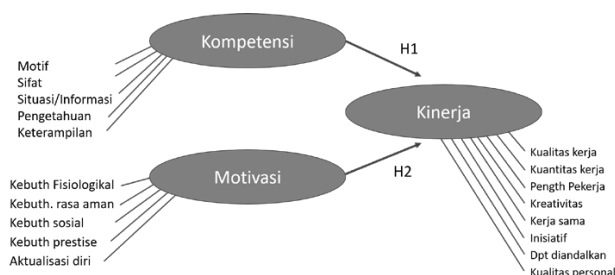
bergerak untuk melaksanakan pekerjaannya (Michaelson et al., 2005). Motivasi tingkat tinggi menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk mencapai dan melakukan dengan kemampuan terbaiknya, sedangkan motivasi tingkat rendah menjadikan kinerja karyawan rendah, apatis dan turn over (Porter, L. W., Crampon, W. J. & Smith, 1976) Motivasi berasal dari bahasa Latin yang berarti bergerak. Namun saat ini Motivasi dipahami sebagai suatu proses psikologi yang menyebabkan seseorang bergairah, terarah, gigih secara sukarela untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Kinicki, 2010) (Mangkunegara, 2017). Berbagai macam teori Motivasi dikemukakan oleh pakar dengan karakteristik masing-masing. Salah satunya adalah yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, yang dikenal dengan Teori Hierarki Kebutuhan Manusia. Bahwa Motivasi berasal dari dorongan internal manusia, yakni kebutuhan yang belum terpenuhi. Pencapaian kebutuhan pada level di atasnya tidak akan dipenuhi sebelum kebutuhan di level bawahnya terpenuhi lebih dahulu. Lima tingkat atau hierarki kebutuhan, tersebut adalah: 1) Kebutuhan fisiologis: lapar, haus, tidur, sex, dll. 2) Kebutuhan rasa aman: mendapat proteksi melawan bahaya, ancaman, perampasan. 3) Kebutuhan sosial, bersosialisasi dengan orang lain: menjadi anggota kelompok, memberi dan menerima pertemanan dan kasih sayang. 4) Kebutuhan harga diri. Menghargai diri sendiri, menghormati orang lain, ego dan kebutuhan akan status social. 5) Aktualisasi diri adalah kebutuhan mencapai potensi diri, pengembangan diri maksimal, kreativitas, dan kebebasan berekspresi.(Smither, 1988). Dalam Teori Motivasi Maslow, maka yang termasuk sebagai Motivasi Instrinsik adalah kebutuhan yang tertinggi dalam Hierarki Kebutuhan, yakni kebutuhan Aktualisasi diri.

Penelitian terdahulu, mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan dan pengaruh yang kuat antara Motivasi (Intrinsik) dengan Kinerja Karyawan (Kuvaas & Dysvik, 2009). Motivasi kerja adalah suatu proses yang mendukung terhadap inisiasi karyawan dalam pencapaian tujuan individu dan kinerja organisasi. (Giauque et al., 2013) (Pancasila et al., 2020), Penelitiannya dilakukan terhadap para karyawan

di Perusahaan Batubara di Bukit Asam. Dengan sampel sejumlah 355, menggunakan metode Analisis SEM (Structural Equation Modeling) diperoleh bahwa Motivasi Kerja berpengaruh langsung maupun tidak langsung melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Penelitian (Siahaan & Bahri, 2019)(Joy et al., 2019) juga mendapatkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. (Kuvaas & Dysvik, 2010) dalam penelitiannya membedakan antara Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik dan pengaruhnya terhadap outcome karyawan. Hasil penelitian menemukan bahwa Motivasi Intrinsik, berpengaruh positif terhadap outcome, yakni Work Engagement, Task Identification, Positive Affect, and Employee Productivity termasuk juga Kinerja Karyawan. Sedangkan Motivasi Ekstrinsik, sebaliknya, berpengaruh negative terhadap outcome. Karena motivasi ekstrinsik dipahami sebagai kesediaan seseorang melakukan kegiatan/pekerjaan hanya demi untuk mendapatkan insentif ataupun menghindari hukuman.(Ryan, 2000). Dari teori dan beberapa kajian empiris di atas, maka akan diajukan Hipotesis:

H₂: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kulon Progo.

Dari kedua Hipotesis tersebut dapat digambarkan dalam kerangka Pemikiran Penelitian sebagai berikut:



Gb 1. Kerangka Pikir Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kulon progo yang berjumlah 139 orang. Seluruh populasi dijadikan responden,

atau data diambil secara sensus. Pertimbangan lain adalah dengan jumlah populasi diambil semua karena ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2016).

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Primer dan sekunder. Data Primer dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara langsung kepada responden/karyawan. Kuesioner disusun menggunakan metode LIKERT 5 skala, Skala1= Sangat Tidak Setuju sampai dengan 5 = Sangat Setuju. Sedangkan sekunder dengan cara mengambil dari sumber lain yang relevan dengan penelitian.

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah Variabel independen yakni, Kompetensi (X_1) dan Motivasi (X_2), sedangkan variabel dependen adalah Kinerja Pegawai (Y).

Metode Analisis

Model Analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Persamaan garis yang dirumuskan:

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

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

X_1 = Kompetensi

X_2 = Motivasi

b_1, b_2 = Koefisien regresi

e = error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

a. Karakteristik Responden

Responden penelitian sejumlah 139 orang, 67% (93 orang) laki-laki dan 33% (46 orang) perempuan. Berdasarkan Usia, 46.7% berusia 51 tahun ke atas, 38% 41-50 tahun, dan hanya

15% berusia produktif 30-40 tahun. Dari sisi Pendidikan, lebih dari 60% Sarjana, sekitar 20% SLA dan 16% Diploma. Sisanya, hanya 1.5% berpendidikan SLP. Jika melihat Masa Kerja, 36% telah mengabdikan selama 21-30 tahun, 35% selama 11-20 tahun, 21% lebih dari 31 tahun dan hanya 7% yang kurang dari 10 tahun.

b. Statistik Deskriptif

Hasil Analisis Kompetensi

Tabel 1.
Nilai, Skor, Mean dan TCR untuk pernyataan
Persepsi Kompetensi

No	Pertanyaan/ pernyataan	Jumlah Per alternatif Jawaban					N	Skor	Mean	TCR (%)
		STS	TS	KS	S	SS				
		1	2	2	4	5				
1	KM1.1	2	17	21	28	71	139	566	4,07	81,44
2	KM1.2	1	15	23	33	67	139	567	4,08	81,58
3	KM1.3	0	11	26	41	61	139	569	4,09	81,87
4	KM1.4	0	11	27	48	53	139	560	4,03	80,58
5	KM1.5	1	14	25	41	58	139	558	4,01	80,29
6	KM1.6	2	11	34	38	54	139	548	3,94	78,85

Dari Tabel 1. Mean Nilai Persepsi Responden terhadap Variabel kompetensi (X_1) berkisar pada nilai (4,09) dan nilai (3,94). Dapat disimpulkan bahwa Nilai persepsi terhadap Kompetensi karyawan di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kulon Progo telah baik, meskipun belum optimal. Persepsi terhadap pernyataan: *“Saya selalu senang menerima kritik dan saran yang membangun dari sesama rekan kerja”* artinya bahwa sebagian besar karyawan telah merespon secara positif kritik dan saran antar sesama rekan kerja yang sifatnya membangun dalam rangka peningkatan kinerja. Sedangkan Persepsi: *“Dengan ketrampilan yang saya miliki, saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pokok saya”* artinya bahwa ketrampilan karyawan cukup baik, meskipun demikian masih perlu ditingkatkan.

Hasil Analisis Motivasi Kerja

Tabel 2
Nilai, Skor, Mean dan TCR untuk pernyataan
Persepsi Motivasi kerja

No	Pertanyaan/ pernyataan	Jumlah Per alternatif Jawaban					N	Skor	Mean	TCR (%)
		STS	TS	KS	S	SS				
		1	2	2	4	5				
1	M1.1	3	13	23	93	7	139	505	3,63	72,66
2	M1.2	2	10	36	84	7	139	501	3,60	72,09
3	M1.3	0	0	9	109	21	139	568	4,09	81,73
4	M1.4	0	0	6	113	20	139	570	4,10	82,01
5	M1.5	0	0	6	97	36	139	586	4,22	84,32
6	M1.6	2	3	37	88	9	139	516	3,71	74,24
7	M1.7	1	0	15	107	16	139	554	3,99	79,71
8	M1.8	0	0	14	105	20	139	562	4,04	80,86

Dari Tabel 2. Mean Nilai Persepsi Responden terhadap Variabel Motivasi (X_2) berkisar pada Nilai (4,22) dan (3,60). Dapat disimpulkan bahwa Nilai persepsi terhadap Motivasi karyawan Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kulon Progo telah baik, meskipun belum optimal. Persepsi terhadap Motivasi: *“Saya terdorong untuk bekerja karena hubungan antar karyawan terjalin dengan baik”* dinilai terbaik. Artinya bahwa kenyamanan dalam bekerja karena hubungan antar karyawan yang terjalin dengan baik, menjadi motivator bagi para karyawan. Sedangkan pernyataan: *“Gaji yang saya terima dapat untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari keluarga”* dinilai belum baik oleh para karyawan artinya bahwa gaji yang diterima karyawan dirasa masih kurang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari keluarga.

Hasil Analisis Kinerja Karyawan

Dari Tabel 3. Mean Nilai Persepsi Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) berkisar pada nilai (4,12) dan (3,57). Dapat disimpulkan bahwa Nilai persepsi responden terhadap Kinerja karyawan Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kulon Progo telah baik, meskipun belum optimal.

Tabel 3.
Skor Nilai, Mean dan TCR untuk Pernyataan
Persepsi Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan/ pernyataan	Jumlah Per alternatif Jawaban					N	Skor	Mean	TCR (%)
		STS	TS	KS	S	SS				
		1	2	2	4	5				
1	KN1.1	0	2	18	106	13	139	547	3,94	78,71
2	KN2.2	0	2	12	107	18	139	558	4,01	80,29
3	KN2.3	0	11	46	74	8	139	496	3,57	71,37
4	KN2.4	0	1	45	85	8	139	517	3,72	74,39
5	KN2.5	0	5	26	95	13	139	533	3,83	76,69
6	KN2.6	0	1	17	111	10	139	547	3,94	78,71
7	KN2.7	0	6	37	88	8	139	515	3,71	74,10
8	KN2.8	0	1	15	108	15	139	554	3,99	79,71
9	KN2.9	0	0	3	116	20	139	573	4,12	82,45
10	KN2.10	0	1	17	91	30	139	567	4,08	81,58
11	KN2.11	0	2	19	106	12	139	545	3,92	78,42
12	KN2.12	0	1	32	97	9	139	531	3,82	76,40

Persepsi terhadap Kinerja karyawan: *“Setiap pemberian tugas baru akan selalu saya laksanakan dengan semangat dan penuh tanggung jawab”* artinya bahwa karyawan Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kulon Progo dalam menjalankan tugas telah mempunyai semangat dan tanggung jawab yang baik dalam setiap pemberian tugas baru, sedangkan pernyataan: *“Saya memiliki pengalaman kerja yang tidak perlu diragukan lagi dalam melaksanakan tugas”*. dinilai belum baik oleh para karyawan artinya bahwa karyawan merasa pengalamannya belum memadai sehingga berkinerja tidak optimal dalam menjalankan tugas.

Hasil Analisis Kuantitatif

a. Uji Instrumen Penelitian

Dari hasil Uji Validitas terhadap seluruh pertanyaan Kompetensi, diketahui bahwa hasil r hitung Kompetensi $> r$ tabel ($=0.166$):

Pertanyaan Kompetensi	r hitung Kompetensi	Pertanyaan Kompetensi	r hitung Kompetensi	Pertanyaan Kompetensi	r hitung Kompetensi
Km1	0.773	Km3	0.865	Km5	0.828;
Km2	0.829	Km4	0.813	Km6	0.799

r hitung Motivasi kerja $> r$ tabel ($=0.166$):

Pertanyaan Motivasi	r hitung	Pertanyaan Motivasi	r hitung
M1	0.638	M5	0.666
M2	0.719	M6	0.500
M3	0.658	M7	0.482
M4	0.626	M8	0.565.

r hitung Kinerja Karyawan $> r$ tabel ($= 0.166$):

Pertanyaan Kinerja	r hitung	Pertanyaan Kinerja	r hitung	Pertanyaan Kinerja	r hitung
Kin 1	0.726	kin5	0.697	Kin9	0.441
Kin2	0.548	Kin6	0.674	Kin10	0.612
Kin3	0.694	Kin7	0.607	Kin11	0,781
Kin4	0.714	Kin8	0.711	Kin12	0.824

Dengan demikian maka semua pernyataan dinyatakan valid, sehingga dapat dipakai mengukur kuesioner.

Dari hasil perhitungan Uji Reliabilitas terhadap variabel Kompetensi, Motivasi dan Kinerja karyawan diperoleh nilai *Cronbach alpha* Kompetensi = 0.899; *Cronbach alpha* Motivasi = 0.737 dan *Cronbach alpha* Kinerja karyawan = 0.886 semua nilai > 0.70 . berarti ketiga Variabel Reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Alat yang digunakan untuk Uji Normalitas residual data adalah Kolmogorov Smirnov, sebagai berikut. Berdasar Tabel 4, terlihat bahwa Nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 1.296 dengan signifikansi $0.070 > 0.05$, berarti residual data berdistribusi normal, sehingga valid untuk diuji statistic berikutnya, dengan sampel kecil sekalipun.

Tabel 4.

Hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		139
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.25118941
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		1.296
Asymp. Sig. (2-tailed)		.070

a. Test distribution is Normal.

2) Uji Multikolinieritas

Dalam penelitian ini pengukuran terhadap multikolinieritas menggunakan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* ≥ 10 .

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model B		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,856	,244		7,605	,000		
	KOMPETENSI	,280	,027	,631	10,229	,000	,900	1,111
	MOTIVASI	,230	,065	,219	3,546	,001	,900	1,111

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan Tabel 5 diketahui nilai *Tolerance* sebesar $0.900 > 0.10$ dan hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antara variabel independen dalam model regresi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas antar variabel dilakukan dengan Uji Glejser. Berikut disajikan hasil Uji Glejser melalui program SPSS.

Tabel 6.
Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	B	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.003	.002	1.636	.104
	Kompetensi	-.001	.034	-.030	.976
	Motivasi	-.023	.068	-.347	.729

a. Dependent Variable: ABS02

Berdasar Tabel 6, masing-masing Variabel Independen (Kompetensi, Motivasi), mempunyai nilai *Signifikansi* > 0.05 , Kompetensi = $0.976 > 0.05$ dan Motivasi = $0.726 > 0.05$, maka dapat dinyatakan bahwa persamaan data dalam penelitian ini terbebas dari problem Heteroskedastisitas.

c. Uji Goodness of Fit

1) Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 7
Hasil Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R²*)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,731 ^a	,534	,527	,25690

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan Tabel 7 besarnya *adjusted R²* adalah 0.527 hal ini berarti 52.7% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi variabel Kompetensi dan Motivasi, sedangkan sisanya (47.3%) disebabkan oleh sebab-sebab lain di luar model.

2) Uji statistik F

Dari Hasil Uji ANOVA atau F test didapat nilai F hitung = 77.841 dengan probabilitas $0.00 < 0.05$ maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

Tabel 8
Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,275	2	5,137	77,841	,000 ^b
	Residual	8,976	136	,066		
	Total	19,250	138			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPETENSI

3) Uji Statistik t

Tabel 9
Hasil Uji Statistik t

Coefficients ^a						
Model	B	Unstandardized	Standardized	t	Sig.	
		Coefficients	Coefficients			
		Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,856	,244	7,605	,000	
	KOMPETENSI	,280	,027	,631	10,229	,000
	MOTIVASI	,230	,065	,219	3,546	,001

a. Dependent Variable: KINERJA

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari Tabel 9 diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis Kompetensi menunjukkan t hitung sebesar 10.229 dengan sig. 0.000 < 0.05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian hipotesis terhadap variabel Motivasi menunjukkan nilai uji statistik t sebesar 3.546 > t tabel 1.97743, dengan taraf signifikansi 0,001 < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Tabel 8 Hasil Uji Statistik t dapat dihasilkan persamaan Regresi Linier Berganda:

$$K_{in} = 1.856 + 0.280 K_p + 0.230 M$$

Dimana :

K_{in} = Kinerja Karyawan

K_p = Kompetensi

M = Motivasi

Dengan interpretasi sebagai berikut:

Konstanta sebesar 1.856 menyatakan bahwa jika Kompetensi dan Motivasi nilainya 0, maka Kinerja Karyawan sebesar 1.856 satuan. Koefisien regresi Variabel Kompetensi sebesar 0.280 artinya jika Kompetensi Karyawan dinaikkan satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.280 satuan. Koefisien regresi variabel Motivasi sebesar 0.230 artinya jika Motivasi Kerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0.230 satuan maka Kinerja karyawan meningkat sebesar 0.230 satuan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis penelitian ini telah menjawab Hipotesis 1, bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kulon Progo. Hasil ini juga sesuai dan terdukung penelitian-penelitian sebelumnya, (Vathanophas, 2006), (Zhang et al., 2010), (Mahmood et al., 2018); (Suryani, 2017), (Maryadi, Dharma, 2020). Kompetensi Karyawan memegang peran sangat penting dalam pengembangan dan pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam menghadapi Globalisasi. Persaingan dalam segala bidang akan dapat dimenangkan, hanya jika SDM memiliki kompetensi yang memadai dan mampu menerapkannya dalam pekerjaannya, sehingga selalu tercipta inovasi, kreativitas dan terobosan-terobosan baru dalam dunia kerja (Intellectual Capital), (Schneider, 2019). Berdasarkan Analisis Deskriptif Persepsi Responden terhadap Kompetensi Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kulon Progo, menunjukkan bahwa masih perlu peningkatan Kompetensi pegawai sehingga Pegawai akan merasa percaya diri dan mumpuni dalam mendampingi masyarakat menghadapi permasalahan pertanian dan pangan yang semakin kompleks.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini telah menjawab Hipotesis 2 yang diajukan, bahwa Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kulon Progo. Hasil penelitian ini selaras dan terdukung penelitian-penelitian sebelumnya, antara lain yang dilakukan oleh (Kuvaas & Dysvik, 2009) (Kuvaas et al., 2017). Penelitian mereka membedakan antara Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik. Hanya Motivasi Intrinsik, yang berpengaruh positif terhadap outcome, yakni Work Engagement, Task Identification, Positive Affect, and Employee Productivity termasuk juga Kinerja Karyawan, sedangkan yang ekstrinsik bahkan berpengaruh

negative. (Giauque et al., 2013) Motivasi menyebabkan seseorang berinisiasi dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi Kerja berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan (Pancasila et al., 2020). Terdukung juga oleh penelitian (Siahaan & Bahri, 2019) dan (Joy et al., 2019)

SIMPULAN DAN KETERBATASAN

Simpulan

Hasil analisis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kulon Progo menunjukkan bahwa faktor Kompetensi dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja para Pegawainya. Besarnya Pengaruh Kompetensi (0.280) lebih besar dari pada Motivasi (0.230) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kulon Progo. Meskipun hanya dua variabel Independen yang diuji, ternyata bahwa Perubahan pada Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kulon Progo 52.7% nya dapat dijelaskan oleh Perubahan dari dua variabel tersebut, yakni Kompetensi dan Motivasi Pegawainya. Hal tersebut relatif besar, sehingga perlu perhatian dari para pimpinan terhadap kedua variabel tersebut.

KETERBATASAN

Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel Independen untuk mengetahui Faktor yang berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Kulon Progo. Meskipun *Adjusted R²* sudah melebihi 50%, namun akan lebih baik lagi, jika ditambahkan beberapa variabel Independent, sehingga akan mendapatkan *Adjusted R²* mendekati 100. Alat uji lainnya yang perlu ditambahkan adalah *Focus Group Discussion* untuk mendapat informasi lebih detil dari para Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aima, P. H., Adam, R., & Ali, P. H. (2017). Model of Employee Performance : Competence Analysis and. *Journal of Research in Business and Management*, 4(11), 49–59.
- Andrew, O. C., & Sofian, S. (2012). Individual Factors and Work Outcomes of Employee Engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 40, 498–508. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.03.222>
- Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5–12. <https://doi.org/10.1108/02621710810840730>
- Giauque, D., Anderfuhren-Biget, S., & Varone, F. (2013). HRM practices, intrinsic motivators, and organizational performance in the public sector. *Public Personnel Management*, 42(2), 123–150. <https://doi.org/10.1177/0091026013487121>
- Gomez, F. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hanaysha, J. (2016). Work Environment and Organizational Learning as Key Drivers of Employee Productivity: Evidence from Higher Education Sector. *International Journal of Human Resource Studies*, 6(2), 1. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v6i2.9203>
- Hidayat, M. J. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Medan. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 2(1), 26–32.
- Joy, C., Aban, I., Perez, V. E. B., Keeshia, K., Ricarte, G., & Chiu, J. L. (2019). The Relationship of Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Perceived Organizational Support of Telecommuters in The National Capital Region. *Review of Integrative Business*

- and Economics Research*, 8(4), 162. <http://buscompress.com/journal-home.html>
- Kinicki, K. (2010). *Organizational Behavior*. Mc Graw Hill-Irwin Co., New York.
- Kolibáčová, G. (2014). The relationship between competency and performance. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 62(6), 1315–1327. <https://doi.org/10.11118/actaun201462061315>
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. L. (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes? *Journal of Economic Psychology*, 61, 244–258. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2017.05.004>
- Kuvaas, B., & Dysvik, A. (2009). Perceived investment in employee development, intrinsic motivation and work performance. *Human Resource Management Journal*, 19(3), 217–236. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2009.00103.x>
- Kuvaas, B., & Dysvik, A. (2010). Does best practice hr management only work for intrinsically motivated employees? *International Journal of Human Resource Management*, 21(13), 2339–2357. <https://doi.org/10.1080/09585192.2010.516589>
- Mahmood, R., Hee, O. C., Yin, O. S., & Hamli, M. S. H. (2018). The Mediating Effects of Employee Competency on the Relationship between Training Functions and Employee Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(7). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i7/4410>
- Mangkunegara, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT.Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Maryadi, Dharma, P. (2020). *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia Volume 1 Nomor 1 Oktober 2020 Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia Volume 1 Nomor 1 Oktober 2020 PENDAHULUAN adalah mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain . Kualitas administrasi pu. 1*, 49–56.
- Michaelson, C., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Shapiro, D. L. (2005). Meaningful motivation for work motivation theory. *Academy of Management Review*, 30(2), 235–238. <https://doi.org/10.5465/AMR.2005.16387881>
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulistyono, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Porter, L. W., Crampon, W. J. & Smith, F. J. (1976). Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. *Organizational behavior and human performance*, 98, 87–98.
- Ryan, E. L. D. and R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, Vol. 11, N.
- Schneider, K. (2019). What Does Competence Mean? *Psychology*, 10(14), 1938–1958. <https://doi.org/10.4236/psych.2019.1014125>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber daya Manusia*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah*

- Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Sinambela. Lijan. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Smither, R. (1988). *The Psychology Of Work And Human Performance* (J. Rothman (ed.)). Harper & Row.
- Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan SDM*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Suryani, N. L.-. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(1). <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v1i1.651>
- Thomas, & Kenneth W. (1992). Calhoun: The NPS Institutional Archive Cognitive Elements of Empowerment: An “Interpretive” Model of Intrinsic Task Motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666–681. <http://hdl.handle.net/10945/45984>
- Vathanophas, V. (2006). Competency Requirements for Effective Job Performance in Thai Public Sector. *Contemporary Management Research*, 3(1), 45. <https://doi.org/10.7903/cmr.49>
- Zhang, J., Wang, M., & Li, F. (2010). An empirical investigation of competency construct model of middle-level managers. *2010 International Conference on Management and Service Science, MASS2010, 08*. <https://doi.org/10.1109/ICMSS.2010.5578092>

