

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI**  
(Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Dolok Kab Padang Lawas  
Utara)

**Sri Lestari<sup>1</sup>, Siti Zubaidah Ritonga<sup>2</sup>**  
<sup>1,2</sup>Universitas Islam As-syafi'iyah  
srisleman68@gmail.com

**Abstrak**

Tujuan penelitian untuk mengetahui “Pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai” Kantor Kecamatan Dolok Kabupaten Padang Lawas Utara. Jenis penelitian ini deskriptif kuantitatif. Jumlah populasi sebanyak 32 pegawai dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 32 pegawai dengan teknik pengambilan sampel total sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner dengan cara menyebarkan kuisioner kepada 32 pegawai di Kantor Kecamatan Dolok. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji regresi sederhana dan berganda, korelasi sederhana dan berganda, uji model kecocokan regresi uji determinasi, uji f, uji hipotesa t, uji validitas dan reabilitas. Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dimana  $t_{hitung}$  untuk variabel motivasi kerja (X1) sebesar 3,915 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 3,915 >$  dari  $t_{tabel} 2,045$ . Dengan demikian ini menunjukkan bahwa semakin besar pengaruh motivasi kerja maka akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Dolok. Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dimana  $t_{hitung}$  untuk variabel kompetensi (X2) sebesar 3,212 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi  $0,003 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 3,212 >$   $t_{tabel} 2,045$ . Dengan demikian ini menunjukkan bahwa apabila kompetensi pegawai di kecamatan lebih ditingkatkan maka akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Dolok.

**Kata Kunci:** *Motivasi, Kompetensi, Kinerja Pegawai*

**PENDAHULUAN**

Keberhasilan pencapaian misi dan visi sebuah organisasi dan tugasnya dapat dikaitkan dengan berbagai aspek sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Waktu

semakin cepat dalam perkembangannya, artinya sebuah organisasi perlu dalam hal ini Kantor pelayanan Kecamatan perlu meningkatkan dan memaksimalkan kinerja pegawainya yaitu dengan

cara meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat dengan baik.

Observasi yang dilakukan pada tempat penelitian didapatkan hasil bahwa penilaian sasaran kinerja pegawai dapat dideskripsikan sebagai berikut

Tabel 1  
Penilaian sasaran kinerja Pegawai

Tahun	Kurang		Sedang		Baik		Sangat Baik	
	N	%	N	%	N	%	N	%
2018	0	0	3	9,4	27	84,4	2	6,2
2019	0	0	6	18,8	24	75	2	6,2
2020	0	0	4	12,5	26	81,3	2	6,2

Sumber: Kantor Kecamatan Dolok Kabupaten Padang Lawas Tahun 2021

Tabel 1 dapat dilihat bahwa penilaian kinerja sasaran kinerja pegawai dimana pada tahun 2018 sampai dengan 2020 berfluktuatif, pada tahun 2019 kinerja pegawai pada kategori baik mengalami penurunan yakni yang semula berjumlah 27 pegawai (84,4%) pada tahun 2018 turun menjadi 24 pegawai (75%) kemudian pada tahun 2020 mengalami peningkatan jumlah baik yakni menjadi 26 pegawai (81,3%).

Masalah pada objek penelitian dari hasil observasi awal pada pegawai Kantor Kecamatan Dolok Kabupaten Padang Lawas Utara

ditemukan adanya permasalahan berkaitan dengan kinerja pegawai yakni dilihat dari kurangnya koordinasi antar pegawai, misalnya ketika ada pegawai yang izin tidak masuk kerja, pegawai tersebut telat memberikan informasi pada pegawai lain sehingga pelayanan akan terganggu, disisi lain yakni kurang disiplinnya pegawai masuk kantor, hal ini dikarenakan jam pelayanan kantor kecamatan buka jam 8.00 akan tetapi sering pelayanannya dibuka jam 8.30 sehingga banyak yang menunggu pegawai datang untuk memberikan pelayanan, masalah lainnya adalah adanya keterlambatan penyampaian informasi dari pemerintah Kabupaten kepada pihak pemerintah desa sehingga menghambat pemerintah desa untuk menindaklanjuti informasi tersebut.

Masalah lainnya yakni pada motivasi kerja dilihat dari menurunnya semangat pegawai dalam bekerja dilihat dari adanya penundaan pekerjaan dan kurang fokus dalam bekerja, seperti pada pelayanan permintaan surat keterangan domisili oleh masyarakat,

dimana pengambilan surat tersebut tidak sesuai dengan tanggal pengambilan yang ditentukan oleh pihak pegawai, penurunan kinerja dikarenakan motivasi dari camat kurang sehingga menyebabkan kinerja menurun dan kompetensi pegawai tidak ada peningkatan karena tidak ada dukungan dari camat. Berdasarkan data menunjukkan bahwa penilaian sasaran kinerja pegawai setiap tahunnya tidak stabil. Ketidakstabilan ini diperkuat dengan adanya penurunan tingkat kehadiran pegawai selama tahun tersebut.

Upaya Pimpinan dalam memberikan motivasi terhadap pegawainya di lingkungan kantor Kecamatan masih kurang dikarenakan bisa dilihat dari kinerja pegawai yang masih kurang efektif atau memuaskan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Antar pegawai juga dalam memberikan motivasi satu sama lain masih kurang dikarenakan pegawai tidak terlalu mementingkan pekerjaan pegawai lainnya, seharusnya saling memotivasi agar

mencapai tujuan yang bernilai efektif.

Menurut Uno (2016) menyebutkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang keluar dari diri individu untuk bekerja sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Motivasi yang baik akan dapat menunjang kinerja pegawai.

Menurut (Duha 2020) motivasi dapat dikatakan sebagian kecil yang dibutuhkan untuk memaksimalkan kinerja pada organisasi, karena motivasi diharapkan mampu memberikan semangat bagi setiap pegawai agar antusias bekerja keras untuk mencapai kinerja produktivitas yang tinggi, bersemangat dan bertanggung jawab sehingga dapat mencapai tujuan efektif organisasi dan menunjang kinerja pegawai

Kinerja pegawai masih kurang dalam penyelesaian pekerjaan karena minimnya suatu pengawasan. Kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh adanya kompetensi pegawai, jika keahlian suatu pegawai masih kurang atau belum maksimal otomatis pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan harapan.

Masalah terpenting bagi sebuah organisasi pelayanan publik adalah meningkatkan kinerja pelayanan pada masyarakat. Berkaitan dengan kompetensi di lingkungan kantor kecamatan ada pegawai yang belum sepenuhnya menguasai mengenai aplikasi pelayanan *online* terpadu kecamatan, dimana aplikasi tersebut merupakan aplikasi pelayanan berkaitan dengan administrasi penduduk, sehingga apabila ada pegawai yang belum menguasai aplikasi tersebut maka akan mengganggu pelayanan administrasi masyarakat. Kompetensi pegawai dijadikan sebuah variabel yang mampu memberikan dampak bagi peningkatan kinerja sesuai dengan keahliannya.

Undang-undang No. 7 tahun 2013 tentang penyusunan kompetensi. Kompetensi memiliki makna dari karakter dan keahlian dari individu dalam bekerja serius dengan bagian pengetahuan, fungsi sesuai bidang, sikap, dan keterampilan yang sesuai dengan jabatan (Peraturan RI 2013).

Kompetensi seseorang di tempat kerja memiliki fungsi sebagai

referensi seseorang pegawai dalam menangani pekerjaannya. Kompetensi adalah dasar untuk bagaimana pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sudah memenuhi standart yang ditentukan atau belum (Thoha 2018)

Kaitanya dengan organisasi seperti yang telah disebutkan pada Al Quran Surat An-nahl Ayat 97 yang menjelaskan bahwa dunia kerja seorang pegawai perlu bekerja dengan baik dan ikhlas agar mendapatkan balasan sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan oleh pegawai tersebut.

Adanya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kompetensi pegawai, hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan yakni Ma`ruf (2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar mengungkapkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian Pramularso (2017) dengan judul Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Pegawai CV Inaura Anugerah Jakarta, mengungkapkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh pada kinerja. Hasil penelitian terdahulu ditemukan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yakni terdiri dari motivasi dan kompetensi. Atas latar belakang yang telah dikemukakan maka judul dalam penelitian ini adalah : **Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Kecamatan Dolok Kabupaten Padang Lawas Utara).**

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen**

Manajemen adalah pengorganisasian dan pengawasan terhadap masalah-masalah suatu bisnis dan atau sektor tertentu dari suatu bisnis (Hamali 2016)..

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen SDM diartikan sebagai manajemen dan penggunaan sumber daya yang ada oleh orang (pegawai), manajemen dan

penggunaan untuk dapat berkembang dalam rangka memaksimalkan pegawai atau pegawai sehingga visi dan misi organisasi dapat di capai (Padli, 2020).

### **Kinerja**

Kinerja pada pekerja dapat dikatakan pekerjaan pekerja dalam masa tertentu yang memiliki hasil di bandingkan pada kemungkinan indikator yang telah ditentukan organisasi usaha dan disepakati bersama, sedangkan untuk indikator kinerja terdiri dari kualitas kerja pegawai, kuantitas kerja pegawai dan kontribusinya terhadap organisasi (Abas 2018). Kinerja adalah kemampuan untuk mencapai hasil pekerjaan yang diharapkan untuk mencapai tujuan suatu lembaga atau perusahaan (Nofriansah 2018).

### **Motivasi**

Motivasi diartikan dorongan sebagai motor penggerak jiwa serta jasmani dalam melakukan sesuatu perbuatan, sehingga motivasi dapat dikatakan sikap tingkah laku manusia untuk mencapai sesuatu yang diharapkan dan telah ditetapkan

sebelumnya, setiap orang mempunyai motif diri yang tentu bisa berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya (V. Pratama et al., 2021). Motivasi berisi mengenai dorongan yang menjadi akibat dari individu untuk melakukan sebuah perbuatan dengan sadar dilakukan oleh individu tersebut (Thahir 2014). Motivasi merupakan keadaan psikologi yang berproses yang memiliki akhir dalam pengambilan simpulan, yang mana motivasi tidak serta merta menjadi cara dalam menjelaskan sikap dari seseorang, hal ini disebabkan adanya banyak unsur yang dapat dijelaskan pada sikap seseorang

### **Kompetensi**

Kompetensi memiliki arti pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan tugas berlandaskan pada pengetahuan dan ketrampilan dari pekerja yang dibebankan pada tuntutan yang dikehendaki oleh organisasi Pianda (2018). kompetensi oleh Kompri (2017) adalah *“Sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu*

*dalam pekerjaannya, serta pribadi memiliki hubungan antara pekerjaa dalam bidang keahlian yang dipunyai”*, sehingga hal tersebut bisa menjadi acuan bagi pekerja itu sendiri. Kompetensi dimiliki oleh masing-masing individu berbeda tergantung dari penguasaan dan kemampuan individu dalam penanganan pekerjaan dan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan pokok pekerjaan dan fungsinya dalam organisasi.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Populasi , Sampel, dan Sampling**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Dolok Kabupaten Padang lawas Utara, yang berjumlah 32 pegawai. Untuk menenukan jumlah sampel dalam penelitian ini, digunakan sampling jenuh yakni mengambil seluruh populasi menjadi sampel penelitian sehingga sampel penelitian berjumlah 32 pegawai.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan

kuesioner kepada pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Dolok Kabupaten Padang lawas Utara.

### Metode Analisis Data

Sebelum menganalisis hubungan antara variabel dependen dan independen menggunakan analisis regresi linier sederhana, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik atas data yang diolah yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heterokedastisitas. Kemudian dilakukan pengujian selanjutnya yaitu analisis regresi sederhana, analisis korelasi sederhana dan koefisien determinasi, ditutup dengan pengujian hipotesis secara parsial menggunakan uji t.

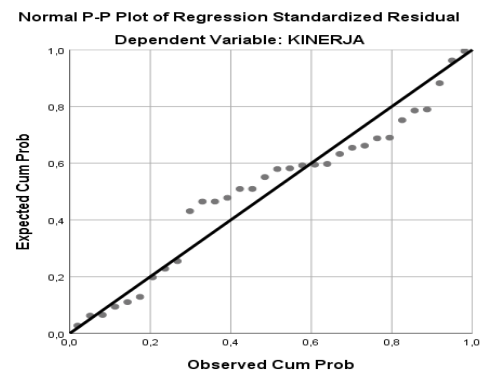
## HASIL PENELITIAN

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

**Tabel 2**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

N	32
Asymp. Sig. (2 tailed)	.061c



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas *Probability-Plot*

Dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Maka dapat dinyatakan bahwa pada Uji Normalitas *Probability-plot* data terdistribusi Normal.

#### 2. Uji Multikolinearitas

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi	0,602	1,661
Kompetensi	0,602	1,661

Dapat dilihat bahwa variabel memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 yaitu nilai tolerance 0,602 > 0,1 sedangkan untuk nilai VIF tidak ada yang lebih besar dari 10 yaitu 1,661 < 10 sehingga dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

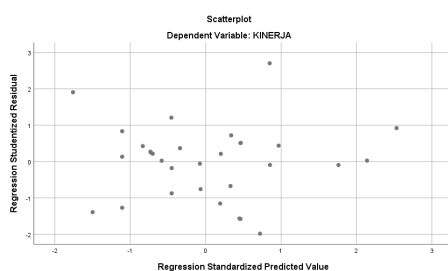
### 3. Uji Autokolerasi

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Autokolerasi**

Durbin-watson
2,043

diketahui :  $DW = 2,043$   $DL = 1,309$  (diperoleh dari tabel *Durbin-Watson*)  $DU = 1,5736$  ( Diperoleh dari tabel *Durbin-Watson*)  $4 - DL = 2,691$   $4 - DU = 2,4264$ . maka dapat disimpulkan bahwa nilai yang didapat  $DU < DW < 4 - DU$  y a. Dependent Variable: KINERJA memiliki nilai  $1,5736 < 2,043 < 2,4264$  yang artinya tidak terjadi autokorelasi dalam penelitian ini.

### 4. Uji Heterokedastisitas



**Gambar 2**

Hasil Uji Heterokedastisitas Pada gamba di atas dapat

dilihat bahwa hasil uji heterokedastisitas dengan *scatterplot* menghasilkan titik-titik diatas tersebar dan dibawah angka 0 pada

sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam penelitian ini.

### Pengujian Analisis

#### Analisis Regresi Sederhana

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Regresi Sederhana antara X1 dan Y**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	35,382	4,029	
	MOTIVASI	,442	,066	,774

$$Y = 35,382 + 0,442 X_1$$

Hasil persamaan regresi dapat dijelaskan bahwa, nilai  $a = 35,382$  artinya bahwa apabila variabel motivasi bernilai konstan maka kinerja pegawai sebesar 35,382 poin. Nilai koefisien  $b = 0,442$  dapat diartikan setiap ada penambahan satu poin pada motivasi maka kinerja pegawai akan ada perubahan sebesar 0,442 poin, sehingga apabila motivasi meningkat satu poin maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,442 poin seiring meningkatnya kinerja



**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Regresi Sederhana**  
**antara X2 dan Y**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	22,971	3,217	
	KOMPETENSI	,498	,083	,740

a. Dependent Variable: KINERJA

$$Y = 22,971 + 0,498 X_2$$

Hasil persamaan regresi dapat dijelaskan bahwa, nilai  $a = 22,971$  artinya bahwa apabila variabel kompetensi bernilai konstan maka kinerja pegawai sebesar 22,971 poin. Nilai koefisien  $b = 0,498$  dapat diartikan setiap ada penambahan satu poin pada kompetensi maka kinerja pegawai akan ada perubahan sebesar 0,498 poin, sehingga apabila kompetensi meningkat satu poin maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,498 poin seiring meningkatnya kinerja.

#### **Kolerasi Sederhana (r) Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Kinerja (Y)**

Hasil uji korelasi sederhana antara variabel motivasi (X<sub>1</sub>) dan kinerja pegawai (Y) didapatkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,774 dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai memiliki korelasi hubungan kuat positif dengan kinerja pegawai.

#### **Koefisien Determinasi Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Kinerja (Y)**

Nilai Koefisien Determinasi yaitu dilihat dari *R square*. Nilai koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel motivasi (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,599 yang dapat di persentasekan sebesar 59,9% sedangkan sisanya 40,1% adalah kontribusi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

#### **Kolerasi Sederhana (r) Kompetensi (X<sub>2</sub>) dan Kinerja (Y)**

Hasil uji korelasi sederhana antara variable kompetensi (X<sub>2</sub>) dan kinerja pegawai (Y) didapatkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,740 dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki korelasi hubungan kuat positif dengan kinerja pegawai.

### **Koefisien Determinasi Kompetensi (X<sub>2</sub>) dan Kinerja (Y)**

Nilai Koefisien Determinasi yaitu dilihat dari *R square*. Nilai koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel kompetensi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 0,547 yang dapat di persentasekan sebesar 54,7% sedangkan sisanya 45,3% adalah kontribusi faktor-faktor lain yang tidak diteliti

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai**

Hasil analisis data maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Dolok. Hal ini berarti pengaruh motivasi sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Kinerja dapat diartikan sebagai pekerjaan yang dapat dilakukan oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan unit bisnis dengan baik, dan tidak dapat dilakukan secara ilegal dan legal beroperasi

secara beretika dan memiliki moral pada para pekerjanya, kinerja dapat diciptakan dengan baik apabila dikaitkan dengan penghargaan yang diberikan kepada para pekerja hal ini bertujuan dalam meningkatkan hasil pekerjaan yang maksimal bagi pekerja (Sinaga 2020). Kinerja dapat dipengaruhi oleh adanya motivasi dimana motivasi merupakan bagian penting yang di perlukan oleh kinerja pegawai di instansi, karena motivasi dapat berdampak pada kinerja pegawai (Gachengo and Wekesa 2017). Motivasi diharapkan mampu memberikan semangat bagi setiap pegawai agar antusias bekerja keras untuk mencapai kinerja produktivitas yang tinggi, bersemangat dan bertanggung jawab sehingga dapat mencapai tujuan efektif organisasi dan menunjang kinerja pegawai (Ma`ruf 2020). Kinerja merupakan kemampuan dalam mencapai hasil kerja yang diharapkan bersama kearah tercapainya tujuan lembaga atau perusahaan (Nofriansah 2018).

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai**

Hasil analisis data maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Dolok. Hal ini berarti pengaruh kompetensi sangat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Kinerja pada pekerja dapat dikatakan pekerjaan pekerja dalam masa tertentu yang memiliki hasil di bandingkan pada kemungkinan indikator yang telah ditentukan organisasi usaha dan disepakati bersama, sedangkan untuk indikator kinerja terdiri dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan dan kontribusinya terhadap organisasi (Abas 2018). Rancangan hasil pekerjaan melalui proses kerja oleh pekerja sehingga memnuhi hasil yang diinginkan oleh unit usaha maka dapat disebut dengan kinerja atau kinerja dapat dihubungkan dengan adanya tindakan atau pelaksanaan bagi pekerja untuk menyelesaikan tugas yang telah dibebankan dan diberikan oleh pekerja tersebut dan

pekerjaan tersebut dapat diukur. Kinerja dapat dipengaruhi oleh adanya kompetensi yang mana kompetensi kerja dapat diartikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya, serta pribadi memiliki hubungan antara pekerja dalam bidang keahlian yang dipunyai, sehingga hal tersebut bisa menjadi acuan bagi pekerja itu sendiri. Kompetensi dimiliki oleh masing-masing individu berbeda tergantung dari penguasaan dan kemampuan individu dalam penanganan pekerjaan dan penyelesaian pekerjaan sesuai dengan pokok pekerjaan dan fungsinya dalam organisasi (Kompri 2017). Keterampilan yang dikuasai dalam menjalankan tugas yang diberikan agar pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu serta ditunjukkan oleh sikap yang baik pada pekerja dapat disebut dengan kompetensi (Rifma 2018).

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan

menggunakan SPSS, diperoleh pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja di Kantor Kecamatan Dolok, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Dolok.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Kecamatan Dolok

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abas. 2018. *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Jakarta: Gramedia.
- Suharsimi, A 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Departemen Agama RI. 2015. "Al Quran Dan Terjemahanya."
- Distyawati. 2017. "Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah." *Katalogis* 5(4): 56–68.
- Timothus,D 2020. *Motivasi Untuk Kinerja*. Sleman: Deepublish.
- Gachengo, V and Wekesa,S 2017. "Influence of Motivation on Employee Performance: A Case of National Bank of Kenya." *International Journal of Business Management and Social Research* 3(2): 179–85.
- Ghozali, I. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP Undip press.
- Yusuf, H.A 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. kedua. Yogyakarta: CAPS.
- Haris, H and Widarko,A 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Finansial, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Gatra Mapan Ngijo, Kecamatan Karangploso, Kabupaten Malang)." *Jurnal Riset*

- ManajemenPRODI*  
*MANAJEMEN* 1(2): 162–78.
- Kompri. 2017. . . *Kompetensi Kepala Sekolah Pendekatan Teori Untuk Praktik Profesional*. Jakarta: Kencana.
- Endah, K 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan: Nasya Expanding Management.
- Ma`ruf. 2020. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nirha Jaya Teknik Makassar.” *JURNAL BRAND* 2(1): 99–109.
- Indra, M and Juniasih,E.T 2020. “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Padangsidimpuan Batunadua Kota Padangsidimpuan.” *Jurnal Education And Development* 8(4): 545–50.
- Erik, M and Budiyanto. 2016. “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya.” *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 5(1): 1–15.
- Arman,M 2020. “Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi.” *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen* X(2): 83–96.
- Nofriansah. 2018. *Penelitian Kualitatif Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan*. Sleman: Deeppublish.
- Seventina,O.L and Kusmiyanti. 2020. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *International Journal of Management and Business (IJMB)* 1(1): 31–36.
- Anwar,P.H 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Banjarmasin: Poliban Press.
- Peraturan RI. 2013. “Undang-Undang NO. 7 Tahun 2013 Tentang Penyusunan Kompetensi Aparatur Sipil Negara.”
- Dian, P,dkk 2019. “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

- Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Pengurus Barang Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang).” *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* 7(1): 19–34.
- Pianda, D. 2018. *Kinerja Guru Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Sukabumi: Jejak Publisher.
- Pramularso. 2017. “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta.” *Widya Cipta* 1(2): 40–47.
- Pratma,G. 2020. “Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Angkatan Kerja Generasi Z.” *Jurnal Ekonomi* 11(2): 144–53.
- Pratama, dkk 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Pribandiyono. 2019. . . *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi Disiplin Lingkungan Kerja Dan Komitmen*. Surabaya: Jakad Publishing.
- Prihantoro, A. 2017. *Peningkatan Kinerja Sumberdaya Manusia Melalui Motivasi Disiplin Lingkungan Kerja Dan Komitmen*. Sleman: Deeppublish.
- Sri,S 2017. “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang) Sri Rahayuningsih.” *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call for Papers UNISBANK Ke-3* 1(1): 702–11.
- Rifma. 2018. *Optimalisasi Pembinaan Kompetsnsi Pendidagogik Guru*. Jakarta: Kencana.
- Rismawati. 2018. *Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Celebes media perkasa.
- Sari, A,A dkk. 2021. *Antesenden Kinerja Pegawai*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

- Sinaga. 2020. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Jakarta: Yayasan kita menulis.
- Sinambela, L.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Keempat. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, A,dkk. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pertama. Yogyakarta: Adi Karya Mandiri.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Arifin,T 2014. *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Sleman: Deepublish.
- Nuriana,T 2018. *Kompetensi Plus Teori Desain Kasus Dan Penerapan Untuk HR Dan Organisasi*.
- Uno, H. 2016. *Teori Motivasi Dan Pengukuranya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yenni. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln Batam.” *Jurnal Menata* 2(2): 27–41.