



## Jurnal Diversita

Available online <http://ojs.uma.ac.id/index.php/diversita>

### **Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Efektivitas Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Timur**

#### ***The Influence of Motivation and Competence To performance of Employee Effectivity in the Office of Education and Culture in East Aceh***

Ridwan\*

Universitas Sains Cut Nyak Dhien, Langsa-Indonesia

\*Corresponding author: E-mail: [ridwan.uscnd123@gmail.com](mailto:ridwan.uscnd123@gmail.com)

#### **Abstrak**

Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan pendekatan korelasional yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 30 orang. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh: 1) Persamaan regresi linier sederhana =  $16,058 + 0,814 X_1$  dengan koefisien korelasi  $r_{y1}$  sebesar 0,745 dan koefisien determinasi  $r^2_{y1}$  sebesar 0,555. Artinya bahwa ada 55,5 % variasi yang terjadi pada kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompetensi kerja. 2). Persamaan regresi linier sederhana  $Y = 43,030 + 0,498 X_2$  dengan koefisien korelasi  $r_{y2}$  sebesar 0,552 dan koefisien determinasi  $r^2_{y2}$  sebesar 0,305. Hal ini berarti 30,5% variasi yang terjadi pada kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerjanya. 3) Persamaan regresi linier multipel  $Y = -5,417 + 0,721 X_1 + 0,377 X_2$ . Hal ini berarti semakin baik kompetensi yang diikuti dengan kepemilikan motivasi kerja secara bersama-sama, semakin baik kinerja yang diberikan pegawai. Selanjutnya, 72,2% variasi skor yang terjadi pada kinerja dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh kompetensi dan motivasi kerja.

**Kata Kunci** : Kompetensi, kinerja, motivasi

#### **Abstract**

*This research is a survey research with correlational approach that aims to determine the influence between competence and work motivation on the performance of employees in the Office of Education and Culture of East Aceh Regency. The population in this study is all employees who amounted to 30 people. The results showed that there is an influence of competence on employee performance shown by: 1) Simple linear regression equation =  $16.058 + 0.814 X_1$  with correlation coefficient  $r_{y1}$  of 0.745 and  $r^2_{y1}$  determination coefficient of 0.555. This means that there are 55.5% variations that occur in the performance of employees can be explained by the competence of work. 2). Simple linear regression equation  $Y = 43,030 + 0,498 X_2$  with  $r_{y2}$  correlation coefficient of 0,552 and coefficient of determination  $r^2_{y2}$  equal to 0,305. This means that 30.5% of variations that occur in employee performance can be explained by the motivation of work. 3) Multiple linear regression equation  $Y = -5.417 + 0.721 X_1 + 0.377 X_2$ . This means that the better the competence followed by the ownership of work motivation together, the better the performance the employee provides. Furthermore, 72.2% score variations that occur in performance can be explained jointly by competence and work motivation.*

**Keywords**: Competence, performance, motivation

**How to Cite**: Ridwan, (2017), Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Efektivitas Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Timur, *Jurnal Diversita*, 3 (2): 101-110

## **PENDAHULUAN**

Setiap organisasi, diperlukan adanya penggerak semangat untuk memotivasi kerja para pegawai serta kenyamanan lingkungan kerja. Melalui faktor penggerak tersebut maka akan dapat diharapkan pegawai semakin tinggi kinerjanya, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan motivasi dan lingkungan kerja atau suasana kerja yang baik, dapat menciptakan iklim yang baik sehingga pegawai dapat mencurahkan tenaga, fikiran dan kemampuannya. Oleh karena itu aspek-aspek yang berkenaan dengan sumber daya manusia (SDM) perlu mendapat perhatian yang serius dari pihak manajemen yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Timur.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Timur merupakan salah satu organisasi perangkat daerah pemerintah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Timur, yang terbentuk melalui peraturan daerah (Perda) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Timur, Nomor: 03/KPTS/BUP/2004, tentang pembentukan suasana organisasi dan tata kerja badan/kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Timur.

Suasana kerja dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap perilaku pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Timur terbentuk sebagai hasil dari tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Timur tersebut. Perilaku merupakan fungsi dari karakteristik

manusia (pegawai) dan kompetensinya terhadap lingkungan di mana ia bekerja. Oleh sebab itu, kompetensi pegawai akan membentuk iklim kerja dan motivasi kerja di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Timur.

SDM merupakan inti dari suatu organisasi/perusahaan pada berbagai tingkatan kompleksitasnya. Kekayaan sumber daya perusahaan menjadi bermanfaat apabila digunakan secara optimal, oleh karena itu kemampuan dari SDM pegawai dalam pengelolaan berbagai sumber daya perlu mendapatkan perhatian dari pihak organisasinya. Berbagai bentuk perhatian yang dapat diberikan pihak manajemen kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Timur kepada seluruh pegawainya, antara lain bagaimana program-program pengembangan SDM pegawai dilaksanakan, sistem pemberian kompensasi, promosi, intensif, dan lain-lain, semua itu diharapkan dapat mendorong motivasi serta memberikan kenyamanan bagi pegawai dalam bekerja. Hal ini tentu saja pegawai dapat memberikan hal yang terbaik bagi Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Timur.

Usaha untuk meningkatkan kemampuan setiap individu pegawai antara lain dengan melaksanakan program kompensasi (gaji dan tunjangan) sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Regional Pemerintah (UMR daerah), pelatihan secara berkesinambungan, promosi jabatan, dan lain-lain. Sehingga melalui pelaksanaan program tersebut diharapkan pegawai akan merasa

diperhatikan oleh pihak organisasi, dan pada akhirnya akan meningkatkan motivasi kerja bagi pegawai, sekaligus meningkatkan kinerja organisasi. Motivasi kerja dan kinerja pegawai yang baik juga dipengaruhi oleh semangat kerja dari setiap pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Timur.

Pelatihan dapat meningkatkan kompetensi pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dengan adanya pelatihan maka kompetensi kerja dan tanggungjawab pegawai dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga kinerja pegawai pun meningkat sejalan dengan meningkatnya motivasi kerja pegawai yang bersangkutan.

Dalam rangka untuk meningkatkan motivasi kerja para pegawai, maka perlu adanya perbaikan dalam hal pemberian motivasi kerja yang sesuai dengan kinerja yang diberikan oleh pegawai. Secara umum pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Timur memiliki kinerja yang baik. Namun demikian untuk dapat meningkatkannya perlu diberikan motivasi kerja, dan pembinaan kompetensi kerja yang lebih, sehingga dapat meningkatkan kinerja individu dan organisai secara menyeluruh di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Timur.

Bertitik tolak dari penjelasan latar belakang di atas, maka perlu dilakukan penelitian ini dilakukan dengan judul "Pengaruh kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Timur. Dan adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya

hubungan antara kompetensi dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Timur. Dan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara kedua variabel bebas dengan variabel terikat (kinerja pegawai).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah survey korelasional, dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif (*descriptive study*) dan analisis korelasional yang digunakan untuk menguji hipotesis adanya hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Ada tiga jenis variabel yang diteliti, yaitu variabel bebas (independent) yaitu: kompetensi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ), dan variabel terikat (dependent) yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ).

Populasi penelitian ini adalah semua pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh timur sejumlah 30 orang. Dan pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket berdasarkan skala linkert.

Pengambilan sampel dilakukan terhadap beberapa kriteria yaitu: jenis kelamin, usia, jenjang pendidikan, dan golongan kepangkatan pegawai. Berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa di kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Timur terdapat 19 orang (63,3%) laki-laki, dan 11 orang (36,7%) perempuan. Dan berdasarkan usia dari 30 responden diketahui bahwa 7 orang (23,3%) responden berusia 30-40 tahun, 18 orang (60%) responden 41-50 tahun, 5

orang (16,7%) responden berusia 51-60 tahun.

Berdasarkan jenjang pendidikan dapat diketahui bahwa 2 orang (6,7%) responden dengan jenjang pendidikan S2, 18 orang (60%) responden S1, 3 orang (10%) responden akademi D3, 1 orang (3,3%) responden diploma D1, 3 orang (10%) responden dengan jenjang pendidikan SLTA, dan 3 orang (10%) responden tamatan SD/SLTP. Sedangkan berdasarkan golongan kepangkatan responden karyawan 18 orang (60%), golongan I tidak ada (0%), golongan II terdapat 1 orang (3,3%), golongan III terdapat 9 orang (30%), golongan IV terdapat 2 orang (6,7%)

Setelah data lapangan diperoleh langkah pertama diedit (editing) kemudian diberi kode (coding) dan disajikan dalam bentuk tabel. Selanjutnya proses analisis data dilakukan untuk memaparkan statistik deskriptif yaitu mengukur masing-masing perolehan data penelitian yang berkaitan dengan mean, modus, varians dan standard deviasi masing-masing variabel.

Langkah berikutnya analisis linier regresi ganda, digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel melalui persamaan linier, yaitu variabel bebas (independent) yang terdiri dari: kompetensi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ), dan variabel terikat (dependent) yaitu kinerja pegawai ( $Y$ ).

Bentuk persamaan Regresi Linier berganda  $Y$  atas  $X_1$  dan  $X_2$  sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

$Y$  : kinerja pegawai ;

$X_1$ : Kompetensi

$X_2$ : motivasi kerja

$a$ : bilangan konstanta atau intersept sebagai titik potong.

$b_{1,2}$ : koefisien regresi.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis koefisien korelasi untuk mengukur hubungan variabel kompetensi kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) dengan variabel terikat adalah kinerja pegawai ( $Y$ ). Untuk menghitung data dipergunakan alat bantu software SPSS 11.00 for Windows dengan mempergunakan uji Chi-Square. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai  $t$  hitung dengan  $t$  tabel pada level confident 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Bila nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak, dan sebaliknya bila  $t$  hitung lebih kecil dari nilai  $t$  tabel maka  $H_0$  diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini terdapat tiga hipotesis yang diuji secara empirik. Ketiga hipotesis itu adalah sebagai berikut: 1) Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Timur; 2) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Timur; 3) Terhadap pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Aceh timur.

Hipotesis pertama sebagai penelitian ( $H_2$ ) yang menyatakan: "Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Timur".

Secara statistik, hipotesis di atas dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0 : P_{y1} = 0$$

$$H_1 : H_{y1} = 0$$

Untuk mengukur pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Timur dengan menggunakan analisis  $\hat{Y}$ s regresi dengan harga  $a = 16,058$  dan  $b = 0,814$ .

Dengan memasukkan harga  $a$  dan  $b$  seperti pada perhitungan SPSS tersebut dalam persamaan regresi,

maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana  $\hat{Y} = 16,058 + 0,814X_1$ .

Untuk mengetahui hubungan pengaruh kompetensi dengan kinerja pegawai dilakukan uji linearitas dan signifikansi koefisien regresi. Analisis terhadap berbagai sumber variasi menghasilkan nilai-nilai sebagaimana pada tabel berikut ini:

**Tabel 1. Persamaan Regresi Linier  $X_1$  Terhadap Variabel Y**

Model	Unstandarrdized Coeffients		Satndarized Coefficient	t	Sig
	B	Std	Beta		
1 (Constant)	16.058	11.047		1.454	.157
X1	,814	,138	745	5,904	,000

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi yaitu:  $\hat{Y} = 16,058 + 0,814X_1$  adalah linier.

**Tabel 2. Korelasi Variabel  $X_1$  Terhadap Variabel Y**

Model	Unstandarrdized Coeffients		Satndarized Coefficient	t	Sig
	B	Std	Beta		
1	,745a	,555	,539	2,398	1,231

**Tabel 3. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Cukup
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Nilai koefisien korelasi yang diperoleh pada  $r = 0,745$  setelah dikonfirmasi berada pada interval nilai 0,60 sampai dengan 0,799 yang tingkat hubungan pengaruh adalah kuat.

Artinya ada pengaruh kompetensi terhadap kineja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Timur. Dan analisis dilanjutkan dengan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-t, dan nilai  $r$  korelasi diperoleh sebesar 5,91. Dengan demikian  $t_{hit}$  lebih besar  $t_{tab}$  atau  $5,91 > 2,47$ . Hal ini berarti koefisien korelasi antara kompetensi dengan kinerja pegawai adalah signifikan.

**Tabel 4. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi**

N	Koefisien korelasi	Koefisien determinasi	t <sub>hit</sub>	t <sub>tab</sub>	
				0,05	0,01
30	0,745	0,555	5,91**	2,76	2,47

\*\* = sangat signifikan

Pengujian hipotesis kedua adalah: terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Timur. Untuk mengetahui hubungan pengaruh motivasi kerja dengan kinerja dilakukan uji linieritas dan signifikansi koefisien regresi.

**Tabel 5. Persamaan Regresi Linier X<sub>2</sub> Terhadap Variabel Y**

Model	Unstandarrdized Coeffients		Satndarized Coefficient	t	Sig
	B	Std	Beta		
1 (Constant)	43,031	10,906		3,945	,000
X <sub>2</sub>	,498	,142	,552	3,507	,002

Dari tabel di atas dapat disimpulkan persamaan regresi  $Y = 43,031 + 0,498 X_2$  adalah linier.

**Tabel 6. Korelasi Variabel X<sub>2</sub> Terhadap Variabel Y**

			X2	Y
Sperman's rho	X2	Correlation coefficient sig. (1-talled)	1,000	,517**
		N	29	29
	Y	Correlation coefficient sig. (1-talled)	,517**	1,000
		N	,002 29	, 29

Nilai koefisien korelasi yang diperoleh pada  $r = 0,517$  dan berada pada interval nilai 0,40 sampai dengan 0,799 yang tingkat hubungan pengaruh adalah kuat. Artinya ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah cukup kuat. Dengan  $t_{hit}$  3,935 dan  $t_{tabel} = 2,76$  dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0,01$  dan derajat kebebasan 28. Jika dibandingkan keduanya, maka diperoleh  $t_{hit}$  lebih besar  $t_{tabel}$  atau  $3,935 > 2,76$ . Hal ini berarti koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai adalah signifikan.

**Tabel 7. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi**

N	Koefisien korelasi	Koefisien determinasi	t <sub>hit</sub>	t <sub>tab</sub>	
				0,05	0,01
30	0,517	0,267	3,935	2,47	2,76

Hipotesis penelitian ketiga adalah: terdapat pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Timur. Tabel 8. Persamaan Regresi Linier X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan Y

Model	Unstandarrdized Coeffients		Satndarized Coefficient	t	Sig
	B	Std eror	Beta		
1 (Constant)	-5,417	10,353		-,523	,605
X <sub>1</sub>	,721	,113	,660	6,368	,000
X <sub>2</sub>	,377	,093	,418	4,038	,000

Setelah teruji multiple, maka langkah berikutnya adalah menguji korelasi multiple antara kompetensi dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

Dengan menggunakan analisis multiple, diperoleh hasil perhitungan koefisien multiple  $R_y$  12 sebesar 0,850,

dan koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,722.

Tampilan data hasil pengolahan komputer dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 9. Korelasi X1 dan X2 terhadap Y**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,850 <sup>a</sup>	,702	,702	1,928	1,258

Hasil perhitungan dengan alat bantu SPSS, untuk menghitung probabilitas dengan analisis Chi-Square dimana jika asymptotic significant > 0,05, maka HO diterima jika asymptotic significant < 0,05, maka HO ditolak.

Selanjutnya diperoleh perhitungan Chi-Square kompetensi (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai = 8,400 dengan asymptotic Sig = 0,677 dan Chi-square untuk motivasi kerja (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai 6,238 dengan asymptotic Sig = 0,963 dan Chi-Square untuk kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai = 6,030 dengan asymptotic Sig = 0,873 seperti pada tabel berikut:

**Tabel 10 Uji Chi-Square**

	X1	X2	Y
Chi-Square <sup>a</sup>	8,400	6,238	6,030
Df	11	11	11
Asymp. Sig	,677	,963	,873

12 cells (100,0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2,5.

Setelah dianalisis hasil perhitungan Chi-Square hitung (X<sub>1</sub>) = 8,400 dibandingkan dengan Chi-Square hitung tabel = 2,603, ternyata Chi-Square hitung lebih besar, maka HO ditolak yang berarti makin tinggi kompetensi kerja berpengaruh pada kinerja pegawai makin baik. Untuk mengukur motivasi kerja diperoleh Chi-Square hitung = 6,238 lebih besar dari Chi-

Square<sub>tabel</sub> = 2,603, maka HO ditolak yang berarti makin tinggi motivasi kerja maka makin baik kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Timur.

Sedangkan menurut nilai probabilitas ada pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh Chi-Square<sub>hitung</sub> = 6,030 lebih besar dari Chi-Square<sub>tabel</sub> = 2,603.

Hasil perhitungan dengan alat bantu SPSS, untuk menghitung probabilitas dengan analisis Chi-Square dimana jika asymptotic significant > 0,05, maka HO diterima atau jika asymptotic significant < 0,05, maka HO ditolak. Selanjutnya diperoleh perhitungan Chi-Square kompetensi (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai = 24,364 dengan asymptotic Sig = 0,028 dan Chi-Square untuk motivasi kerja (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai 32,424 dengan asymptotic Sig = 0,006 dan, Chi-Square untuk kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai = 21,818 dengan asymptotic Sig = 0,058 seperti pada tabel berikut:

**Tabel 11. Uji Square**

	X1	X2	Y
Chi-Square <sup>a,b</sup>	24,364	32,424	21,818
df	13	15	13
Asymp. Sig	,028	,006	,058

Setelah dianalisis hasil perhitungan Chi-Square hitung  $(X_1) = 24,364$  dibandingkan dengan Chi-Square hitung tabel  $= 3,565$  ternyata Chi-Square hitung lebih besar dari Chi-Square tabel, maka  $H_0$  ditolak yang berarti makin tinggi kompetensi kerja maka kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Timur makin baik.

Untuk mengukur motivasi kerja diperoleh Chi-Square hitung  $= 32,424$  lebih besar dari chi Square tabel  $= 4,601$ , maka  $H_0$  ditolak yang berarti makin tinggi motivasi kerja maka makin baik kinerja yang diberikan pegawai Dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Aceh Timur.

Sedangkan menurut probabilitas ada pengaruh antara kompetensi dan motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Timur diperoleh Chi-Square hitung  $= 21,808$  lebih besar dari Chi-Square tabel  $= 3,565$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak yang berarti makin baik kompetensi dan motivasi kerja maka makin tinggi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pembahasan diatas, diperoleh temuan bahwa variabel-variabel bebas yang diteliti ikut menentukan variabel terikat. Dalam pengujian hipotesis  $t$  antara kompetensi dengan kinerja pegawai, diperoleh temuan bahwa hipotesis diterima. Artinya ada pengaruh yang positif antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Timur yang dalam hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana  $Y = 16,058 + 0,814 X_1$  yang telah teruji keberartiannya pada alpha 0,01.

Dari persamaan ini dapat diinterpretasikan bahwa setiap kenaikan atau penurunan satu unit skor kompetensi akan diikuti oleh kenaikan atau penurunan sebesar 0,814 unit skor kinerja pegawai pada konstanta 16,058. Selanjutnya melalui hasil pengujian koefisien korelasi sederhana diperoleh koefisien korelasi  $r_{y1}$  sebesar 0,745 dan koefisien determinasi  $r^2_{y1}$  sebesar 0,555.

Hal ini berarti 55,5% variasi yang terjadi pada kinerja dapat dijelaskan oleh kompetensi melalui persamaan regresi linier sederhana  $Y = 16,058 + 0,814 X_1$  yang telah teruji keberartiannya pada taraf signifikan alpha  $= 0,01$  dan hasil temuan ini, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi koimpetensi kerja maka akan semakin baik kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Timur.

Temuan ini sejalan dengan kajian teori dalam Bab II yang mengatakan kompetensi kerja yang dilakukan oleh pegawai sebagai kemampuan yang diperoleh dalam karirnya. Dengan demikian dapat dipahami bahwa seorang pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh timur yang memiliki kompetensi akan lebih memudahkan dalam melakukan tugas dan penyelesaian kewajibannya.

Dalam pengujian hipotesis kedua yaitu makin tinggi motivasi kerja makin baik kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh timur. Dalam hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana  $Y = 43,031 + 0,498X_2$  yang telah teruji keberartiannya pada alpha  $= 0,01$ .

Setiap kenaikan atau penurunan satu unit skor motivasi kerja yang



digunakan akan diikuti atau penurunan satu unit skor motivasi kerja yang digunakan akan diikuti oleh kenaikan atau penurunan sebesar 0,498 unit skor kinerja pegawai pada angka konstanta sebesar 43,031. Selanjutnya melalui hasil pengujian koefisien korelasi sederhana diperoleh koefisien korelasi  $r_{y2}$  sebesar 0,552 dan koefisien determinasi  $r^2_{y2}$  sebesar 0,305.

Hal ini berarti 30,5% variasi yang terjadi pada kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh timur. Kelinearan hubungan pengaruh motivasi kerja dengan kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana  $Y = 43,031 + 0,498 X_2$  teruji keberartiannya pada taraf signifikan  $\alpha = 0,01$ .

Dari hasil temuan ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi kerja maka akan baik kinerja pegawai yang diberikannya pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Timur.

Pengujian hipotesis ketiga merupakan pengujian secara bersama-sama untuk mengukur pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh timur dan hasil pengujian diperoleh temuan yaitu terdapat semakin baik kompetensi dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh persamaan regresi linier multipel  $Y = -5,417 + 0,721X_1 + 0,377 X_2$ .

Hasil pengujian korelasi dari kedua variabel bebas ini memberikan petunjuk bahwa kompetensi lebih besar kontribusi

terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan motivasi kerja sedangkan bila kedua variabel bebas (kompetensi dan motivasi kerja) secara sama-sama dihubungkan akan memberi kontribusi sebesar 72,25 terhadap kinerja. Hal ini berarti kontribusi yang diberikan selain kedua variabel bebas tersebut terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Timur sebesar 27,8%. Temuan ini menjadi perhatian dan penting karena kedua variabel bebas ini satu sama lain saling mendukung untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian temuan yang diperoleh menjelaskan bahwa kompetensi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Timur.

Penelitian dilaksanakan secara maksimal sesuai kemampuan peneliti, mulai dari persiapan, pelaksanaan sampai dengan pelaporan. Walaupun demikian, peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan. Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan. Keterbatasan ini bukan hal yang disengaja tetapi semata karena kemampuan peneliti dan pengaruh pihak lain yang secara sengaja langsung maupun tidak langsung terlibat ataupun dilibatkan dalam penelitian ini.

Keterbatasan tersebut antara lain adalah (a) pengakajian hakikat teori yang membangun variabel, (b) bila point a terpenuhi maka butir instrumen akan lebih tepat dan cermat menyatakan variabel. Disisi lain, responden penelitian

berpeluang tidak mengisi instrumen sesuai kemampuannya.

## **SIMPULAN**

Sebagai akhir dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan, bahwa : terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara dukungan sosial dengan harga diri. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi  $r_{xy} = 0,900$ ;  $\text{sig} < 0,05$ . Artinya semakin tinggi dukungan sosial, maka semakin tinggi harga diri, sebaliknya semakin rendah dukungan sosial, maka semakin rendah harga diri. Berdasarkan hasil ini, maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini, dinyatakan diterima. Dukungan sosial memberikan pengaruh sebesar 81,1% terhadap harga diri para mantan pengguna narkoba di PMB Medan-Deli. Dari hasil ini maka diketahui bahwa masih terdapat 18,9% pengaruh dari faktor lain terhadap harga diri yang tidak diteliti pada penelitian ini. Diketahui bahwa dukungan sosial yang diterima oleh para mantan pengguna narkoba di PMB Medan-Deli tergolong tinggi, sebab mean hipotetik lebih kecil dari mean empirik dan selisihnya melebihi bilangan SD (17,943). Begitu pula dalam hal harga diri para mantan pengguna narkoba di PMB Medan-Deli dinyatakan memiliki harga diri yang tinggi, sebab mean hipotetik lebih kecil dari mean empirik dan selisih kedua mean tersebut melebihi bilangan SD (15,800).

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Keputusan Bupati Aceh Timur, Nomor: 051 Tahun 2014, Tentang Rincian Tugas dan Fungsi Bada Perencanaan Pengembangan Daerah.
- Anastasi, A & Susana U. (1997). *Psychological Testing*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Nitisemito, A.S., (1998). *Manajemen Personalialia*. Cetakan 7. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Zainun, B., (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Gunung Agung.
- Husein, U., (1998). *Riset SDM dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Handoko, T.H., (1997). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Jhonson, T and Ernest J. M. (1984). *Industrial Psychologi*. Tokyo: Maruzen Co. Ltd.
- Martoyo, Susilo. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono, W.E., (2003). *Statistika Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 11.0 for Windows*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Zainun, B., (1989). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.