

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**  
**PENGARUH KOMPETENSI DAN PERILAKU INDIVIDU  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENELITIAN  
DAN PENGEMBANGAN KABUPATEN MUSI RAWAS DENGAN  
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***



**TESIS**

Oleh:  
**ROMASTA NAPITUPULU**  
**NIM: 2201030037**  
**Peminatan: Sumber Daya Manusia (SDM)**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM MAGISTER  
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA  
UNIVERSITAS BINA INSAN LUBUKLINGGAU  
2025**

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
LEMBAR PERSetujuan KOMISI PEMBIMBING  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PERILAKU INDIVIDU  
TERHADAP KINERJA PEKERJA PADA BADAN PENELITIAN  
DAN PENGEMBANGAN KECAPATEN MUSI RAWAS DENGAN  
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

Oleh:  
**ROMASTA NAPITUPULU**  
**NIM :2201030037**  
**[Peminatan: Sumber Daya Manusia (SDM)]**

**Program Magister Manajemen**  
**Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora**  
**Universitas Bina Insan Lubuklinggau**

**Menyetujui**  
**Komisi Pembimbing**

**Tanggal, 21 Januari 2025**

**Pembimbing Kesatu**

**Pembimbing Kedua**

**Dr. Herman Paleni, S.HI., S.E., M.Si**

**Dr. Yohanes Susanto, MM**

**Ketua Program Magister Manajemen**  
**UNIVERSITAS BINSAN INSAN LUBUKLINGGAU**

**Dr. Herman Paleni, S.HI., S.E, M.Si**

**Protected by PDF Anti Copy Free**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

TESIS

**PENGARUH KOMPETENSI DAN PERILAKU INDIVIDU  
TERHADAP KINERJA BELAJAR PADA BADAN PENELITIAN  
DAN PENGEMBANGAN KABUPATEN MUSI RAWAS DENGAN  
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

Oleh:

**ROMASTA NAPITUPULU**

**NIM :2201030037**

**Peminatan: Sumber Daya Manusia (SDM)**  
*Telah diuji dinyatakan lulus oleh Dewan Penguji*  
**Tanggal: 21 Januari 2025**

**Susunan Dewan Penguji**

1. Ketua : Dr. Herman Paleni, S.HI., S.E., M. Si (.....)
2. Sekretaris : Dr. Yohanes Susanto, MM (.....)
3. Anggota : Dr. Noorchamid Ustadi, M. Si (.....)

**Tesis ini Telah Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Magister**

**Lubuklinggau, 21 Januari 2025**

**Mengetahui**

**DEKAN FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA**

**Dr. Dheo Rimbano, SE, M. Si**

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**PERNYATAAN KEASLIAN PESIS**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

Yang bertanda tangan dibawah

Nama : Romasta Napit

NPM : 2201030037

Mahasiswa : *Program Magister Manajemen*



*Pascasarjana Universitas Bina Insan Lubuklinggau*

Menyatakan bahwa tesis ini adalah asli tulisan saya sendiri terkecuali sitasi yang ditulis dari penulis yang ada dalam daftar referensi. Bila keaslian tulisan ini tidak benar dan tidak dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah maka peneliti bersedia dituntut dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Tesis ini diterbitkan untuk kalangan terbatas dan diserahkan sebagai milik Perpustakaan Pascasarjana Universitas Bina Insan Lubuklinggau dan merupakan HAKI Perpustakaan Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari ternyata tidak benar maka akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Lubuklinggau, Januari 2025

**Romasta Napitupulu**

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## MOTO DAN PERSEMBAHAN

### Moto:



“Hidup adalah anugerah Tuhan. Syukuri dan perjuangkanlah”

“Tidak kubiarkan kesusahan menghambat langkahku, tetapi aku akan maju dan berusaha. Aku yakin Tuhan akan membukakan jalan dan senantiasa menuntunku”

“Pengetahuan adalah senjata yang paling hebat untuk mengubah dunia”  
Nelson Mandela

“Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apapun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur. Damai sejahtera Allah, yang melampaui segala akal, akan memelihara hati dan pikiranmu dalam Kristus Yesus”. Filipi 4:6-7

### **Kupersembahkan Kepada :**

- ✚ Kedua orang tua saya yang tercinta yang selalu memberiku semangat, nasehat, kasih sayang dan doa dengan tulus dan ikhlas. Buat ayah tercinta “las ma roham among sian surgoi mamereng borumon”
- ✚ Suami dan anakku Fandro dan Jonathan yang tercinta yang selalu mendukung, menyemangati, dan penuh pengertian. Kiranya Tuhan selalu memelihara keluarga kecil kita
- ✚ Keluarga besar saya yang tercinta khususnya adek-adekku Warni, Iwan, Petra, Yesmon dan Dame yang senantiasa mendukung dan membantu kiranya kesatuan hati kita tetap terjaga, saling mengasihi dan saling menopang.
- ✚ Dosen Pembimbing saya Bapak Dr. Herman Paleni, S.HI., S.E., M.Si dan Bapak Dr. Yohanes Susanto, MM. Terimakasih atas kebaikan dan ketulusan hatinya dalam membimbing saya. Lewat bimbingan bapak saya termotivasi, terinspirasi dan mendapat teladan hidup bahwa semakin berilmu semakin rendah hati. Tuhan kiranya membalas kebaikan orang bapak
- ✚ Teman-teman satu angkatan, meski saya beda suku dan agama tetapi saya mendapat semangat dan motivasi dari adek, kakak dan ayuk semua. Terimakasih atas kebersamaannya selama ini. Semoga silaturahmi kita tetap terjalin meski sudah wisuda nanti.
- ✚ Almamater saya yang tercinta Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang semakin menempa saya menjadi pribadi yang berkarakter dan menghargai Pendidikan. Jaya selalu untukmu

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**Pengaruh Kompetensi Dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja  
Pegawai Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten  
Musi Rawas Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening**

**Romasta Napitupulu**

**Program Magister Manajemen Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial  
Humaniora Universitas Bina Insan**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan perilaku individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian dilakukan pada pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas dengan jumlah sampel sebanyak 42 orang. Metode penelitian adalah kuantitatif dengan analisa secara deskriptif. Data diolah dengan Smart PLS Versi 4.0 melalui analisis jalur dan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai; secara parsial terdapat pengaruh signifikan perilaku individu terhadap kinerja pegawai; kompetensi dan perilaku individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening; terdapat pengaruh signifikan perilaku individu terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil penelitian ini maka Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas selaku pimpinan perlu meningkatkan kompetensi dan perilaku individu pegawai serta motivasi kerja pegawai karena berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang pada akhirnya berpengaruh terhadap capaian kinerja organisasi.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Perilaku Individu, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

*The Influence of Competence and Individual Behavior on Employee Performance at the Musi Rawas Regency Research and Development Agency with Work Motivation as an Intervening Variable*

**Romasta Napitupulu**

**Master of Management Program, Faculty of Economics and Social Humanities, Bina Insan University**

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of individual competence and behavior on employee performance at the Musi Rawas Regency Research and Development Agency with work motivation as an intervening variable. The study was conducted on employees of the Musi Rawas Regency Research and Development Agency with a sample size of 42 people. The research method is quantitative with descriptive analysis. Data were processed with Smart PLS Version 4.0 through path analysis and multiple regression. The results of the study indicate that partially there is a significant effect of competence on employee performance; partially there is a significant effect of individual behavior on employee performance; competence and individual behavior simultaneously have a significant effect on employee performance; there is a significant effect of competence on employee performance through work motivation as an intervening variable; there is a significant effect of individual behavior on employee performance through work motivation as an intervening variable. Based on the results of this study, the Head of the Musi Rawas Regency Research and Development Agency as the leader needs to improve the competence and behavior of individual employees and employee work motivation because it affects employee performance which ultimately affects the achievement of organizational performance.*

*Keywords: Competence, Individual Behavior, Work Motivation and Employee Performance.*



Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa atas berkat dan kasih karuniaNya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan dan hikmat sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul “**Pengaruh Kompetensi dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening***”. Tesis ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Magister Manajemen (MM) pada Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

Dalam penyusunan tesis ini penulis telah berusaha sebaik mungkin baik dari segi isi maupun dari segi desain. Namun penulis menyadari dalam penulisan tesis ini tentu masih jauh dari sempurna. Hal ini dikarenakan keterbatasan kemampuan dan pemahaman yang dimiliki. Oleh karena itu dalam rangka melengkapi kesempurnaan dari penulisan tesis ini diharapkan adanya saran dan kritik yang diberikan bersifat membangun.

Untuk selanjutnya penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan tesis ini, yaitu:

1. Rektor Universitas Bina Insan Bapak Dr. H. Sardiyo, MM
2. Wakil I Universitas Binas Insan Lubuklinggau Bapak Dr. Yohanes Susanto, MM
3. Wakil II Universitas Bina Insan Lubuklinggau Bapak Wahid Nur Mukhlis, M.Pd

4. Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Pamamora Bapak Dr. Dheo Rimbano, S.E., M.Si.  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
5. Ketua Program Magister Manajemen Universitas Binas Insan Lubuklinggau Bapak Dr. Herman Paleni, S.H., M.Si
6. Dosen Pembimbing I Bapak Dr. Herman Paleni, S.HI., S.E., M.Si, terima kasih atas saran dan arahan dalam penyusunan proposal tesis ini
7. Dosen Pembimbing II Bapak Dr. Yohanes Susanto, MM, terima kasih atas saran dan arahan dalam penyusunan proposal tesis ini
8. Kepala Badan, Sekretaris, para Kabid dan seluruh pegawai di Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas yang telah memberikan dukungan, izin dan kemudahan dalam pengambilan data penelitian
9. Seluruh Staf, Dosen dan Karyawan Universitas Bina Insan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan kepada penulis
10. Teman-teman sealmamater, terima kasih untuk kebersamaan semoga kebersamaan ini tetap terjalin selamanya
11. Terkhusus buat orang tua, saudara, suami dan anak anak tercinta atas dukungan doa dan dana yang selalu memotivasi selama perkuliahan dan penyusunan proposal tesis ini.

Semoga Tuhan membalas semua budi baik yang diberikan. Semoga proposal tesis ini bermanfaat bagi kita semua.

Lubuklinggau, 2024

Penulis

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**



LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING.....	ii
PUTUSAN DEWAN PENGUJI .....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	18
C. Batasan Masalah .....	19
D. Rumusan Masalah.....	19
E. Tujuan Penelitian .....	20
F. Manfaat Penelitian .....	21
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	22
A. Teori-teori yang Mendukung .....	22
1. Kinerja Pegawai .....	22
2. Kompetensi.....	32
3. Perilaku Individu .....	39
4. Motivasi Kerja.....	53
B. Hasil Penelitian Yang Relevan .....	68
C. Kerangka Pemikiran.....	73

D. Hipotesis	75
BAB III METODE PENELITIAN	76
A. Desain Penelitian	76
B. Variabel Penelitian dan Operasional variabel	77
C. Populasi dan Sampel	79
D. Sumber Data	80
E. Teknik Pengumpulan Data	81
F. Instrumen Penelitian	82
G. Uji Valibilitas dan Reabilitas	84
H. Pengujian Asumsi Klasik	87
I. Teknik Analisis Data	89
J. Waktu dan Tempat Penelitian	99
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	101
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	101
B. Analisis Deskriptif	108
C. PENGUJIAN HIPOTESIS	117
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	117
2. Uji Asumsi Klasik	123
3. Pengujian Hipotesis	126
D. PEMBAHASAN	138
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	147
A. Simpulan	147
B. Saran	148
DAFTAR PUSTAKA	152

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Tabel 1. 1 Sasaran dan Indikator RPJMD Kab. Musi Rawas Tahun 2021-2026.....	7
Tabel 1. 2 Penetapan Target Kinerja Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas Tahun 2023 .....	7
Tabel 1. 3 Capaian Indikator Kinerja.....	8
Tabel 1. 4 Kegiatan Penelitian Tahun 2018-2023 Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas .....	11
Tabel 1. 5 Data Kualifikasi Pendidikan dan Kompetensi Pejabat pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas.....	13
Tabel 2. 1 Penelitian yang Relevan .....	68
Tabel 3. 1 Variabel, Definisi, Indikator dan Skala .....	78
Tabel 3. 2 Skala Likert .....	83
Tabel 3. 3 Skala Penafsiran Skor Rata-Rata Tanggapan Responden.....	83
Tabel 3. 4 Instrumen Variabel Penelitian.....	83
Tabel 3. 5 Kriteria Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model).....	86
Tabel 3. 6 Kriteria Evaluasi Model Struktural (Inner Model) .....	93
Tabel 3. 7 Alokasi Waktu Penelitian.....	99
Tabel 4. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	109
Tabel 4. 2 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	110
Tabel 4. 3 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X1).....	111
Tabel 4. 4 Rata-rata Jawaban Variabel Kompetensi (X1).....	112
Tabel 4. 5 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Perilaku Individu (X2) ...	112
Tabel 4. 6 Rata-rata Jawaban Variabel Perilaku Individu (X2) .....	113
Tabel 4. 7 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	114
Tabel 4. 8 Rata-rata Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	115
Tabel 4. 9 Frekuensi Jawaban Responden Variabel <i>Motivasi Kerja</i> (Z).....	116
Tabel 4. 10 Rata-rata Jawaban Variabel <i>Motivasi Kerja</i> (Z) .....	116

Tabel 4. 11 Output Hasil Pengujian Outer Loading.....	118
Tabel 4. 12 Output Hasil Pengujian Outer Loading Modifikasi.....	120
Tabel 4. 13 Output Nilai AVE .....	121
Tabel 4. 14 Output Hasil Pengujian Validitas diskriminan.....	122
Tabel 4. 15 Output Hasil Pengujian Reliabilitas .....	123
Tabel 4. 16 Output Hasil Uji Normalitas .....	124
Tabel 4. 17 Output Hasil Pengujian Multikolinearitas.....	125
Tabel 4. 18 Output Hasil Pengujian Heteroskedastisitas .....	126
Tabel 4. 19 Output <i>R-Square</i> Pengaruh Kompetensi dan Perilaku Individu terhadap Kinerja Pegawai dan Motivasi Kerja.....	128
Tabel 4. 20 Output <i>Path coefficients</i> Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai .....	130
Tabel 4. 21 Output <i>Path coefficients</i> Pengaruh Perilaku Individu terhadap Kinerja Pegawai .....	132
Tabel 4. 22 Output <i>Summary Anova</i> Pengaruh Kompetensi dan Perilaku Individu terhadap Kinerja Pegawai.....	133
Tabel 4. 23 Output <i>R Square</i> Pengaruh Kompetensi dan Perilaku Individu terhadap Kinerja Pegawai.....	133
Tabel 4. 24 Summary Coefficients Pengaruh Kompetensi dan Perilaku Individu terhadap Kinerja Pegawai .....	134
Tabel 4. 25 Output <i>specific indirect effect</i> Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.....	135
Tabel 4. 26 Output <i>specific indirect effect</i> Pengaruh Perilaku Individu terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.....	137

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**



**Daftar GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	74
Gambar 3.1 Alur Penelitian.....	77
Gambar 3.8 Structural Equation Modeling (SEM) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.....	94
Gambar 3.9 Structural Equation Modeling (SEM) Pengaruh Perilaku Individu terhadap Kinerja Pegawai .....	95
Gambar 3.10 Structural Equation Modeling (SEM) Pengaruh Kompetensi dan Perilaku Individu terhadap Kinerja Pegawai .....	96
Gambar 3.11 Structural Equation Modeling (SEM) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening .....	97
Gambar 3.12 Structural Equation Modeling (SEM) Pengaruh Perilaku Individu terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.....	98
Gambar 3.13 Full Model Structural Equation Modeling (SEM) Pengaruh Kompetensi dan Perilaku Individu terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening .....	99
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	108
Gambar 4.2 Full Model Pengaruh Kompetensi dan Perilaku Individu terhadap Kinerja pegawai .....	128

Gambar 4.3 Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai..... 129

Gambar 4.4 Pengaruh Perilaku Individu (X2) terhadap Kinerja Pegawai ..... 131

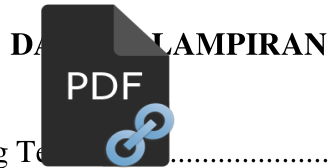
Gambar 4.5 Pengaruh kompetensi perilaku individu terhadap kinerja pegawai..... 133

Gambar 4.6 Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* ..... 135

Gambar 4.7 Pengaruh Perilaku Individu terhadap Kinerja Pegawai melalui... 137

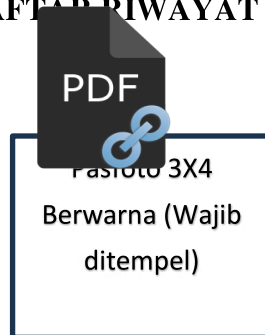


**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**



Lampiran 1 SK Pembimbing Tesis .....	
Lampiran 2 Surat Pengantar Izin Penelitian .....	
Lampiran 3 Surat Balasan/Persetujuan Pelaksanaan Riset/Penelitian .....	
Lampiran 4 Lembar Bimbingan Penulisan Proposal Tesis .....	
Lampiran 5 SK Penguji Proposal Tesis .....	
Lampiran 6 Lembar Perbaikan Ujian Proposal Tesis .....	
Lampiran 7 Lembar Bimbingan Penulisan Tesis .....	
Lampiran 8 SK Penguji Tesis .....	
Lampiran 9 Lembar Perbaikan Ujian Tesis .....	
Lampiran 10 Lembar Perbaikan Sidang Tesis .....	
Lampiran 11 Quesioner Penelitian .....	
Lampiran 12 Rekapitulasi Hasil Jawaban Kuisisioner .....	
Lampiran 13 Output Hasil Pengolahan Data Quesioner .....	
Lampiran 14 Foto Dokumentasi Penyebaran Quesioner .....	
Lampiran 15 Surat Keterangan Bebas Plagiat .....	

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**



**Biodata**

Nama : Romasta Napitupulu  
Tempat/Tanggal Lahir : Lumban Pinasa, 28 April 1987  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Kristen Protestan  
Alamat : Jl. Napal Lebar, Kelurahan Simpang Periuk,  
Kec. Lubuklinggau Selatan II, Kota Lubuklinggau  
Sumatera Selatan

**Pendidikan**

- SD : SD Negeri Sirandos  
- SMP : SMP N.1 Silaen  
- SMA : SMA N. 2 Balige  
- S-1 : Universitas Sumatera Utara

**Pengalaman Organisasi**

1. Himpunan Mahasiswa Teknik Kimia Universitas Sumatera Utara
2. Himpunan Mahasiswa Kristen Teknik Kimia Universitas Sumatera Utara
3. Punguan Raja Sonakmalela Kota Lubuklinggau, Boru Bere & Ibebere
4. Punguan Raja Somba Debata Kota Lubuklinggau, Boru Bere & Ibebere
5. Punguan Raja Siagian Kota Lubuklinggau, Boru Bere & Ibebere

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**





## **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang sangat penting bagi suatu organisasi baik instansi pemerintah maupun swasta/perusahaan. Bahkan saat ini manusia tidak hanya dilihat sebagai sumber daya saja tetapi aset yang sangat berharga bagi organisasi, Ansory & Indrasari (2018). Dengan mengembangkan aset tersebut maka akan membawa keberhasilan.

Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan kemajuan suatu organisasi. Sumber daya manusia berperan sebagai perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktifitas organisasi, maka dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas suatu organisasi akan mampu menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja dijadikan sebagai tolak ukur keberhasilan organisasi. Dengan kata lain, kinerja pegawai memberikan kontribusi terhadap organisasi itu sendiri. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, Edison et al., (2020). Ada sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi, perilaku individu dan motivasi kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Putra, et al., (2024) bahwa salah satu variable yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi dimana

penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Balitbangda Kabupaten Tanjung Jabung Timur dan dengan adanya kompetensi yang tinggi maka akan menciptakan suatu kinerja yang baik.



Menurut Edison kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan atas hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap, Edison et al., (2020). Didefinisikan sebagai kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap, kompetensi memungkinkan seseorang untuk tidak hanya memahami teori yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, tetapi juga menerapkan pengetahuan tersebut dalam praktik. Dalam konteks profesional, kompetensi mencakup kemampuan teknis yang spesifik dan keterampilan interpersonal, yang semuanya sangat penting untuk kesuksesan di tempat kerja.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja adalah perilaku individu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Sutjahjo (2022) bahwa perilaku individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Disarankan agar pimpinan hendaknya memperhatikan aspek-aspek perilaku individu, komunikasi kerja, dan motivasi, karena akan berdampak kepada kinerja pegawai.

Menurut Butarbutar et al. (2021) perilaku Individu adalah segala hal yang dilakukan seseorang, baik yang dipengaruhi langsung ataupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi keberadaannya dan lingkungannya

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(rekan kerja, pimpinan, dan organisasi). Perilaku individu mencerminkan sikap dan tindakan yang diambil dalam konteks pekerjaan, yang pada gilirannya dapat berdampak signifikan pada hasil kinerja. Individu yang menunjukkan perilaku positif seperti kerjasama, disiplin, dan proaktif, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang memiliki perilaku negatif, seperti kurangnya motivasi atau sikap apatis. Balitbang sebagai lembaga riset membutuhkan dukungan pegawai yang memiliki perilaku individu yang positif karena dalam melakukan riset dibutuhkan kerjasama tim, kedisiplinan, ketekunan sikap pro aktif dan rasa ingin tahu dan memikirkan kepentingan orang banyak. Oleh karena itu, pengelolaan perilaku individu dalam organisasi menjadi krusial, karena perilaku yang baik tidak hanya berkontribusi pada pencapaian tujuan individu, tetapi juga meningkatkan kinerja tim dan keseluruhan organisasi.

Selanjutnya motivasi kerja juga menjadi variabel yang berpengaruh terhadap kinerja baik secara langsung maupun sebagai perantara (variabel intervening). Seperti yang telah diidentifikasi melalui penelitian yang dilakukan Fauzi & Nugroho (2024), bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.

Menurut Priansa (2016), motivasi adalah pemberian daya dorong kepada para pegawai agar mereka mempunyai semangat kerjasama dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai tujuan. Ini mencakup berbagai faktor yang memengaruhi sikap dan perilaku pegawai, baik dari luar maupun dalam diri

Protected by PDF Anti-Copy Free  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

mereka sendiri. Motivasi eksternal, seperti insentif finansial, penghargaan, dan pengakuan atas prestasi, sering kali digunakan oleh manajemen untuk merangsang semangat kerja. Sementara itu, motivasi internal berasal dari kebutuhan pribadi dan nilai individu, seperti rasa pencapaian, tantangan, dan kepuasan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Kedua jenis motivasi ini saling melengkapi dan dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kreativitas di tempat kerja.

Badan Penelitian Dan Pengembangan (Balitbang) adalah institusi yang bertugas untuk melakukan penelitian ilmiah dan pengembangan teknologi guna mendukung inovasi dan kemajuan di berbagai sektor. Keberadaan Badan Penelitian Dan Pengembangan sangat penting dalam konteks pembangunan nasional, karena dapat menjadi motor penggerak bagi inovasi dan daya saing suatu negara. Balitbang sebagai lembaga riset jika dianalogikan sebagai otak dalam tubuh manusia, begitu pula dalam organisasi Balitbang sebagai unit *think tank* yang berperan membuat rekomendasi kebijakan bagi unit utama dan *stakeholder* (Wibowo, 2020). Dengan melakukan kolaborasi antara akademisi, industri, dan pemerintah, Balitbang dapat mendukung pertumbuhan ekonomi dan pemecahan masalah masyarakat. Balitbang juga membantu dalam pengembangan kebijakan berbasis bukti yang dapat memberikan arah yang lebih jelas untuk pembangunan yang berkelanjutan. Mengingat peranan Balitbang yang sangat besar maka dibutuhkan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas yang menghasilkan kinerja tinggi. Kompetensi, perilaku individu yang positif dan motivasi yang kuat menjadi hal yang penting untuk dimiliki pegawai

Balitbang selinga memiliki kemampuan untuk menghasilkan riset riset yang berkualitas, mampu menganalisa permasalahan dan mencari solusi pemecahan masalah.

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**



Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas merupakan salah satu satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Pemerintah Kabupaten Musi Rawas yang menjalankan fungsi riset di kabupaten Musi Rawas. Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas harus mampu menghasilkan penelitian yang berkualitas yang dapat dimanfaatkan oleh kepala daerah dan organisasi perangkat daerah lainnya dalam menyusun kebijakan lebih lanjut untuk menjawab permasalahan yang ada dimasyarakat. Badan Penelitian Dan Pengembangan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Bupati Musi Rawas Nomor 33 Tahun 2023 pasal 4 ayat (1), mempunyai tugas membantu bupati melaksanakan fungsi penunjang dalam bidang penelitian dan pengembangan (Tupoksi, Balitbang).

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Badan Penelitian Dan Pengembangan menyelenggarakan fungsi: a. pelaksanaan kebijakan, fasilitasi, dan pembinaan pelaksanaan penelitian, pengembangan, pengkajian dan penerapan, serta invensi dan inovasi di daerah yang memperkuat fungsi dan kedudukan ilmu pengetahuan dan teknologi di daerah sebagai landasan dalam perencanaan pembangunan daerah di segala bidang kehidupan yang berpedoman pada nilai Pancasila; b. penyusunan perencanaan, program, anggaran, kelembagaan, dan sumber daya penelitian, pengembangan, pengkajian, dan penerapan, serta invensi dan inovasi di

daerah yang berpedoman pada nilai Pancasila, c. koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang riset dan inovasi, kerjasama pembangunan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta kemitraan penelitian, pengembangan, pengkajian, dan penerapan, serta invensi dan inovasi di daerah; d. pemberian bimbingan teknis dan supervise di bidang riset dan inovasi, kerjasama pembangunan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta kemitraan penelitian, pengembangan, pengkajian, dan penerapan, serta invensi dan inovasi di daerah; e. pemantauan dan evaluasi penelitian, pengembangan, penyelenggaraan pengkajian, dan penerapan, serta invensi dan inovasi di daerah; f. pelaksanaan pembangunan, pengembangan, pengelolaan dan pemanfaatan sistem informasi ilmu pengetahuan dan teknologi di daerah; g. koordinasi pelaksanaan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat berbasis penelitian, pengembangan, pengkajian, dan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dihasilkan oleh lembaga/pusat/organisasi penelitian lainnya di daerah; h. koordinasi sistem ilmu pengetahuan dan teknologi di daerah; i. pengkoordinasian penatausahaan, pemanfaatan dan pengamanan barang milik daerah. Dapat disimpulkan bahwa Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas menyelenggarakan fungsi yang berkaitan dengan penelitian, pengembangan, pengkajian dan penerapan, serta invensi dan inovasi di daerah dalam rangka pembangunan Musi Rawas.

Pemerintah Kabupaten Musi Rawas menyusun program kerja pembangunan daerah yang akan dilaksanakan dalam jangka waktu lima tahun kedepan yang dikenal dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD). RPJMD ini menjadi acuan bagi setiap satuan kerja

perangkat daerah yang ada di Musi Rawas dalam pelaksanaan tugas dan fungsi. Adapun sasaran pembangunan yang akan dicapai dalam periode pembangunan daerah jangka menengah pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas tahun 2021- 2026, beserta indikator sasarannya disajikan di bawah ini:

Tabel 1. 1 Sasaran dan Indikator RPJMD Kab. Musi Rawas Tahun 2021-2026

<b>Tujuan</b>	<b>Sasaran</b>	<b>Indikator Sasaran</b>	<b>Defenisi Operasional</b>	<b>Formulasi</b>
Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (Reformasi Birokrasi) bagi pemenuhan pelayanan publik. (Tujuan 1)	Meningkatnya kualitas pelayanan publik (Sasaran 3)	Indeks Kepuasan Masyarakat	Hasil Survey IKM	Nilai Rata-rata dari hasil survey kepuasan masyarakat di perangkat daerah, salah satunya inovasi daerah.

Sumber: RPJMD, 2021

Setelah Rencana Pembangunan Jangka Menengan Daerah (RPJMD) disusun selanjutnya kepala OPD setiap tahunnya menyusun Rencana Kerja (Renja) sebagai target kerja tahunan dengan mengacu pada RPJMD. Kepala Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas telah menyusun Rencana Kerja Tahun 2023 sebagai target kerja tahunan yang mengacu pada dokumen Rencana Strategis Tahun 2021-2026 tersebut. Adapun target kerja Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas Tahun 2023, adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Penetapan Target Kinerja Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas Tahun 2023

<b>No</b>	<b>Sasaran Strategis</b>	<b>Indikator Kinerja</b>	<b>Target</b>
1.	Meningkatnya Inovasi Daerah	1. Persentase Meningkatnya Inovasi Bidang Pemerintahan dan Sosbud 2. Persentase Meningkatnya Inovasi Bidang	85 % 80 %

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Capaian
3.		Persentase Meningkatnya Reward Hasil Riset dan Inovasi	90%	
2.	Meningkatnya tata kelola Administrasi Balitbang	4. Nilai Sakip Balitbang	78,9	
		Profesionalitas ASN Balitbang	75,00	

Sumber: PK, 2023

Pada akhir tahun capaian kinerja akan dievaluasi untuk melihat kesesuaian dengan target kerja yang sudah ditetapkan pada awal tahun. Adapun capaian indikator kinerja sasaran sampai dengan tahun 2023 dibandingkan dengan target capaian indikator kinerja sasaran pada akhir RENSTRA Tahun 2021-2026 dapat di lihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1. 3 Capaian Indikator Kinerja

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Tahun 2023		Target Akhir Renstra
			Target	Capaian	
-1	-2	-3	-4	-6	-7
1	Meningkatnya Inovasi Daerah	Meningkatnya Inovasi Bidang Pemerintahan dan Sosbud	85,00	74,00%	95,00%
		Meningkatnya Inovasi Bidang Ekonomi dan Pembangunan	80,00	78,00%	90,00%
		Meningkatnya Reward Hasil Riset dan Inovasi	90,00	70,00%	100,00%
	Meningkatnya tata kelola Administrasi Balitbang	Nilai Sakip Balitbang	78,9	77,20	79,00
		Indeks Profesionalitas ASN Balitbang	75,00	70,60	77,00

Sumber: Renja, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa capaian indikator kinerja Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas Tahun 2023 tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Capaian indikator kinerja akan dapat dicapai bila didukung dengan sumber daya yang memadai baik sumber daya manusia maupun dukungan anggaran. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh penulis di Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten

Musi Rawas terdapat beberapa permasalahan diantaranya belum optimalnya hasil pekerjaan pegawai, inisiatif kerja pegawai masih di bawah standar, pegawai masih belum bisa memperbaiki kesalahan dalam bekerja, kualitas kerja pegawai belum optimal, dan komunikasi sama tim yang dilakukan oleh pegawai cenderung kurang sehingga menghambat pekerjaan yang dilakukan. Hal tersebut tentunya akan mempengaruhi hasil kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Tingkat kinerja yang optimal berkontribusi pada pencapaian tujuan dan visi perusahaan secara keseluruhan. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek, termasuk lingkungan kerja, kompetensi, motivasi, perilaku individu, dan pelatihan yang diterima. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung dan umpan balik yang konstruktif.

Dalam melaksanakan tahapan penelitian mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 17 Tahun 2016. Adapun tahapan pelaksanaan kegiatan penelitian adalah sebagai berikut Bidang terkait mengadakan rapat intern untuk membentuk tim teknis pelaksana kegiatan penelitian sekaligus membahas topik penelitian yang akan diteliti. Setelah topik penelitian ditetapkan Tim penelitian menyusun draf *Idea Concept Paper (ICP) & Term of Reference (TOR)*. ICP adalah kertas konsep ide yang dirumuskan untuk menentukan topik penelitian yang akan dilaksanakan. ToR adalah kerangka acuan kerja atau rancangan penelitian. Selanjutnya dilakukan Penyusunan *Research Design/Instrument Survey (RD/IS)*. Penelitian RD/IS adalah

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
rancangan penelitian dan alat pengumpul data/informasi yang dipergunakan sebagai panduan untuk melaksanakan kegiatan penelitian.  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

Selanjutnya dilaksanakan oleh Tim Pengendali Mutu guna membahas ide baru, isu, dan keluaran yang tertuang ICP/ToR ditinjau dari substansi materi sehingga memberikan arahan guna penyempurnaan dokumen yang selanjutnya akan dibahas pada tahapan selanjutnya. Kemudian pelatihan Survyor berupa kegiatan diskusi dalam memberikan pemahaman kepada tim pengumpul data terkait dengan teknik pengumpulan data dan jenis data yang akan diambil pada lokasi penelitian. Tahapan selanjutnya pengumpulan data kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan data/informasi yang diperlukan sesuai dengan metode teknik pengumpulan data sesuai RD/IS (misal Studi Kepustakaan, FGD dan/atau Observasi Lapangan). Setelah data terkumpul maka dilakukan pengolahan dan analisa data. Pengolahan dan analisis data adalah kegiatan menyeleksi data/informasi atas dasar realibilitas dan validitas. Data/informasi selanjutnya dianalisis sesuai metode yang telah ditentukan dalam RD/IS. Selanjutnya pelaksanaan forum diskusi untuk membahas data/informasi yang akan digunakan untuk penyusunan draf laporan akhir penelitian. Kemudian Penyusunan draft laporan akhir penelitian. Draft laporan akhir penelitian adalah laporan sementara hasil penelitian yang disusun oleh TP penelitian dilampiri seluruh data pendukung yang diperlukan. Selanjutnya draf laporan akhir tersebut diusulkan pada Sidang TPM agar disetujui untuk diseminarkan. Sidang TPM dilaksanakan tim pengendali mutu guna membahas analisis data yang sudah disiapkan terlebih dahulu oleh tim pelaksana guna disampaikan pada seminar laporan akhir. Seminar adalah

kegiatan penyampaian draft laporan akhir dari tim pelaksana yang dipresentasikan kepada peserta agar mendapatkan masukan, saran, dan konstruksi ilmiah guna dijadikan pertimbangan dalam penyempurnaan draft laporan akhir. Tahapan terakhir adalah pelaporan akhir penelitian. Pelaporan akhir adalah laporan hasil penelitian yang telah disetujui oleh TPM dan telah diseminarkan. Laporan akhir penelitian tersebut diolah kedalam bentuk laporan ringkasan eksekutif, dokumentasi perpustakaan, dan naskah jurnal ilmiah.

Adapun penelitian yang sudah dilakukan oleh Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas sejak Tahun 2018 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 4 Kegiatan Penelitian Tahun 2018-2023 Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas

No	Tahun	Judul Penelitian	Pihak Ketiga
1.	2018	Kajian Aktual Potensi Pendapatan Asli Daerah Kab. Musi Rawas	Lembaga Kajian Manajemen Pemerintah Daerah (LKMPD) Bandung Jawa Barat
2.		Diseminasi Hasil Penelitian dan Pengembangan Potensi Produk Unggulan Daerah Kab. Musi Rawas	Pusat Pengembangan Teknologi Tepat Guna LIPI
3.	2019	Riset Pembuatan Pakan Ikan Berbasis Potensi Sumber Daya Alam (SDA) Kab. Musi Rawas	Balai Riset Perikanan Budidaya Air Tawar & Penyuluhan Perikanan (BRPBATP) Bogor
4.	2021	Riset Strategi Pacu Bumdes di Masa Pandemi Covid-19 Kab. Musi Rawas	Universitas Bina Insan
5.	2022	Strategi Peningkatan Pendapatan Bagi Masyarakat Khususnya Kelompok UMKM di Kab. Musi Rawas	Universitas Sriwijaya
6.	2023	Status Pengelolaan Sumber Daya Perikanan Darat di Kab. Musi Rawas	Badan Riset dan Inovasi Nasional
7.		Kajian Aktual Potensi Pajak dan Retribusi dalam Rangka Intensifikasi dan Ekstensifikasi Pengelolaan Pendapatan Asli Daerah Kab. Musi Rawas Tahun	Universitas Musi Rawas

---

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

---

Sumber Balitbang, 2024.

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

Dari data diatas dapat dilihat bahwa setiap tahun kegiatan penelitian pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas dilakukan dengan bekerja sama dengan pihak ketiga. Pihak ketiga disini adalah Universitas yang ada dilingkungan Provinsi Sumatera Selatan maupun Lembaga Kelitbangan lainnya. Hal ini dikarenakan kompetensi sumber daya manusia pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas yang kurang memadai.

Berdasarkan pengamatan penulis pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas kompetensi pegawai tergolong rendah dimana pegawai belum mampu untuk melakukan riset maupun kajian secara mandiri, belum mampu untuk mengidentifikasi permasalahan, mengolah dan menganalisa data dan mencari solusi untuk permasalahan yang ada. Pegawai kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik, pegawai kurang dapat meningkatkan kuantitas pekerjaan, pegawai kurang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan, kurangnya kompetensi dapat membuat pegawai merasa belum siap untuk menghadapi perubahan dan menurunkan minat kerja. Kompetensi pegawai yang rendah cenderung menghasilkan pekerjaan yang kurang berkualitas, yang dapat mengakibatkan kesalahan, keterlambatan, dan kebutuhan untuk revisi yang lebih sering.

Kompetensi pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas yang rendah disebabkan beberapa faktor diantaranya adanya mutasi yang terjadi dalam organisasi dimana sebagian pegawai yang dimutasi ke Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas belum

memiliki kompetensi sesuai tupoksi Balitbang, kedua, adanya perpindahan pimpinan atau staf yang telah memiliki sertifikasi ketrampilan kelitbang ke SKPD lain membuat komposisi Balitbang menurun. Kemudian pejabat fungsional yang ada saat ini adalah pejabat yang berasal dari peralihan jabatan struktural ke jabatan fungsional sesuai Permenpan RB Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penyederhanaan Struktur Organisasi Pada Instansi Pemerintah. Namun hingga saat ini pegawai yang bersangkutan belum mendapat Pendidikan dan pelatihan terkait jabatan fungsional yang diembannya. Berikut data kualifikasi dan kompetensi Pegawai pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas:

Tabel 1. 5 Data Kualifikasi Pendidikan dan Kompetensi Pejabat pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas

No	Jabatan Fungsional	Jumlah	Kualifikasi Pendidikan		Diklat Struktural/Fungsional	
			Memenuhi	Tidak Memenuhi	Sudah Mengikuti Diklat	Belum Mengikuti Diklat
1	Pejabat Struktural	7	7	-	4	3
2	Peneliti Pertama	1	-	1	-	1
3	Peneliti Muda	4	-	4	-	4
4	Perekayasa Muda	2	2	-	-	2
5	Analisis Pemanfaatan Iptek Muda	2	2	-	-	2
6	Analisis Pemanfaatan Iptek Madya	1	1	-	-	1
7	Analisis Kebijakan Muda	1	1	-	-	1
8	Fungsional Umum	15	15	-	-	15
9	Tenaga Honorer	10	10	-	2	8
	<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>38</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>37</b>

Sumber: Balitbang, 2023

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

Dari data diatas dapat dilihat bahwa kualifikasi pendidikan fungsional peneliti belum memenuhi syarat dimana jenjang pendidikan yang dimiliki masih S-1 sedangkan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2018 tentang jabatan Fungsional Peneliti harus memiliki jenjang pendidikan minimal S-2. Oleh karena itu pegawai yang bersangkutan perlu meningkatkan kembali pendidikannya. Selanjutnya dari data tersebut dapat dilihat bahwa seluruh pejabat fungsional belum mendapat diklat terkait fungsional yang diembannya. Sebagian pejabat struktural belum mengikuti diklat kepemimpinan. Diklat tersebut dimaksud untuk meningkatkan pemahaman, keahlian dan keterampilan terkait jabatan struktural/fungsional yang didudukinya. Masalah kompetensi lainnya adalah masih banyak pegawai yang belum memiliki keterampilan dalam penggunaan teknologi sehingga menghambat kinerjanya, sejumlah pegawai ditempatkan belum sesuai keahlian atau pendidikannya sehingga belum menguasai pekerjaan yang diberikan. Kompetensi yang rendah pada suatu organisasi akan berdampak pada organisasi dimana kinerja pegawai menjadi rendah yang menyebabkan target kerja organisasi tidak tercapai.

Untuk mengatasi dampak kompetensi yang rendah, penting bagi organisasi untuk melakukan pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan, serta melakukan evaluasi karyawan secara berkala untuk memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan efektif. Organisasi harus menyediakan anggaran untuk pendanaan bimbingan teknis maupun diklat. Selama ini sejumlah pegawai ingin mengikuti bimtek dan diklat namun terkendala biaya karena biaya bimtek dan

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**  
diklat teknis yang cukup besar. Selain itu organisasi juga harus menciptakan iklim kerja yang kondusif, memberikan apresiasi terhadap pegawai yang memiliki kinerja bagus sehingga pegawai termotivasi untuk mengembangkan diri.



Permasalahan pegawai lainnya adalah perilaku individu pegawai yang kurang positif dimana belum menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau menunda nunda pekerjaan bahkan kadangkala menghindari tugas dan tanggung jawab. Perilaku pegawai yang bersifat tertutup dan suka berkotak kotak menyebabkan kolaborasi dan kerjasama antar bidang tidak terjalin dengan baik, perilaku individu pegawai yang kurang kondusif, kurangnya komunikasi kerja yang efektif dan proses pembelajaran dari instansi pembina yang rendah sehingga pegawai belum memiliki pemahaman yang kuat dalam melakukan penelitian.

Kompetensi pegawai yang rendah juga mempengaruhi motivasi kerja pegawai dimana membuat pegawai kurang termotivasi didalam bekerja dan merasa kurang sanggup atau kurang mampu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang pada akhirnya menurunkan kinerja pegawai. Perilaku individu yang kurang optimal juga mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Keadaan yang berkotak kotak membuat suasana kantor menjadi tidak kompak dan menurunkan motivasi dan minat kerja pegawai. Motivasi kerja pegawai yang belum maksimal ditandai dengan keseriusan dan keuletan pegawai dalam mengerjakan tugas masih cukup rendah sehingga pekerjaannya terbengkalai. Pegawai juga cenderung tidak mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas atau mencari cara untuk meningkatkan efisiensi kerja, sehingga

pekerjaan menjadi stagnan. Rendahnya penghargaan bagi pegawai yang memiliki kinerja bagus sehingga pegawai kurang semangat, jenjang karier pegawai yang kurang jelas, pegawai yang kurang memadai dibandingkan kebutuhan keluarga yang tinggi, dan tingkat. Fenomena ini dapat mengganggu kinerja individu dan tim, serta berdampak negatif pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi dan mengatasi faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya kompetensi, perilaku individu dan motivasi kerja agar dapat meningkatkan semangat dan kinerja pegawai. Organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan perilaku individu dan motivasi pegawai melalui berbagai strategi yang efektif. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inklusif dapat mendorong pegawai untuk berinteraksi secara lebih baik dan merasa dihargai. Kedua, menawarkan program pengembangan profesional dan pelatihan yang relevan akan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai, sekaligus memperkuat rasa percaya diri mereka. Selain itu, memberikan insentif dan penghargaan atas pencapaian yang baik juga dapat memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan pegawai juga krusial, karena hal ini menciptakan rasa keterlibatan serta kepemilikan dalam setiap proses yang terjadi di organisasi. Dengan mengimplementasikan langkah-langkah ini, organisasi tidak hanya mampu meningkatkan motivasi pegawai, tetapi juga memfasilitasi pengembangan perilaku positif yang berkontribusi pada kesuksesan bersama.

Berdasarkan penelusuran penelitian sebelumnya, pada penelitian yang dilakukan Putra, et al., (2024) tentang “Pengaruh kompetensi dan beban kerja

terhadap motivasi kerja yang berimplikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur” penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun penelitian ini tidak menjelaskan indikator mana yang paling berpengaruh pada tiap variabel tersebut. Hal ini perlu dilakukan sehingga dalam mengambil kebijakan, pimpinan fokus dalam pengembangan kompetensi pada point indikator yang paling berpengaruh. Untuk variabel perilaku individu pada penelitian Sutjahjo (2022) disimpulkan bahwa perilaku individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan Natalia et al. (2023) yang menyimpulkan perilaku individu memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan ini menjadi celah bagi penulis untuk membuktikan apakah perilaku individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan indikator mana dari perilaku individu yang memiliki kontribusi paling besar. Pada penelitian yang dilakukan Fauzi & Nugroho (2024), tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*, pada bagian saran disampaikan untuk dapat memperluas ruang lingkup atau menambahkan variabel lain dalam penelitiannya. Ini menjadi celah untuk penelitian selanjutnya dalam hal ini peneliti menambahkan variabel perilaku individu dengan motivasi sebagai variabel *intervening* untuk penelitian ini sesuai hasil observasi lapangan.

Berdasarkan fenomena lapangan dan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi**

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan  
 Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas dengan Motivasi

Kerja Sebagai Variabel Independen”

## B. Identifikasi Masalah



### 1. Kompetensi

- a. Kurangnya pengetahuan yang dimiliki pegawai yang terkait dengan tugasnya;
- b. Kurangnya pemahaman pegawai terhadap tugas pokok dan fungsinya;
- c. Masih rendahnya kemampuan (skill) yang dimiliki pegawai yang sesuai dengan bidang tugasnya;
- d. Masih rendahnya minat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

### 2. Perilaku Individu

- a. Faktor usia (karakteristik biografis) pada beberapa pegawai membuat pegawai lamban dalam mengikuti perubahan;
- b. Persepsi pegawai yang berbeda membuat proses kerja sama kurang berjalan dengan baik;
- c. Belum optimalnya kemampuan pegawai dalam mengelola emosi sehingga menghambat kerjasama tim;
- d. Rendahnya pembelajaran atau pengalaman dalam pelaksanaan tugas.

### 3. Motivasi Kerja

- a. Masih rendahnya gaji pegawai dibandingkan kebutuhan keluarga yang terus meningkat;
- b. Pegawai mengharapkan jenjang karier dan jenjang jabatan yang jelas sesuai aturan yang berlaku;

- c. Kurangnya hubungan yang harmonis antar pegawai;
- d. Tidak adanya pemberian penghargaan bagi pegawai yang berprestasi;
- e. Motivasi pegawai untuk berprestasi dan berinovasi masih rendah.

#### 4. Kinerja Pegawai

- a. Belum tercapainya tujuan dan sasaran kerja yang telah ditetapkan;
- b. Belum optimalnya kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan;
- c. Pegawai masih ada yang belum mampu menggunakan waktu secara efektif dan efisien;
- d. Adanya pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan prosedur.

#### C. Batasan Masalah

Dari berbagai hal yang muncul, penelitian ini dibatasi di hal-hal yang berkaitan dengan “Pengaruh Kompetensi dan Perilaku Individu terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening*.”

#### D. Rumusan Masalah

1. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas?
2. Apakah perilaku individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas?
3. Apakah kompetensi dan perilaku individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas?

- Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
4. Apakah kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*?
  5. Apakah perilaku individu mempengaruhi kinerja pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas dengan Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening*?

#### **E. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh perilaku individu terhadap kinerja pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompetensi dan perilaku individu terhadap kinerja pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.
5. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh perilaku individu terhadap kinerja pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas dengan Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening*.

## F. Manfaat Penelitian

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Penulis, penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulisi mengenai kompetensi, perilaku individu, motivasi kerja dan kinerja pegawai.
- b. Sebagai bahan relevansi dipenelitian lebih lanjut untuk melakukan penelitian sejenis dalam rangka mendapatkan hasil yang lebih valid.

### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas, melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan saran untuk meningkatkan kinerja organisasi khususnya melalui peningkatan kompetensi, perilaku individu dan motivasi kerja pegawai.
- b. Bagi pihak lain, Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasikan bagi penelitian selanjutnya, juga digunakan sebagai penelitian yang relevan.
- c. Memenuhi tugas akhir program pasca sarjana di Universitas Bina Insan.



**A. Teori-teori yang Mendukung**

**1. Kinerja Pegawai**

**a) Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut Priansa (2016) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Selanjutnya Edison et al. (2020) mengatakan kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan Wilson (2016) menyebutkan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Selanjutnya menurut Bintoro & Daryanto (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pendapat Busro (2018) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya atau hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.



b) **Prinsip Dasar Kinerja Pegawai**

Menurut Priansa prinsip dasar kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya (Priansa, 2016).

Pendapat Hamali (2016) mengatakan prinsip-prinsip dasar kinerja adalah: Strategis, manajemen kinerja bersifat strategis dalam arti membahas masalah kinerja secara lebih luas, lebih *urgen*, dan dengan tujuan jangka Panjang; perumusan tujuan, manajemen kinerja dimulai dengan melakukan perumusan dan mengklasifikasi terlebih dahulu tujuan yang hendak dicapai organisasi; perencanaan, perencanaan kinerja menyangkut pendefenisian tujuan dan sasaran organisasi, membangun strategi menyeluruh untuk mencapai tujuan tersebut; umpan balik, pelaksanaan kinerja memerlukan umpan balik terus menerus, pengukuran, setiap organisasi berkeinginan mencapai tingkat kinerja tinggi, untuk itu perlu mengetahui perkembangan pencapaian standar, target, dan waktu yang tersedia; perbaikan kinerja, kinerja individu, tim, atau organisasi mungkin dapat mencapai tujuan dan sasaran seperti yang diharapkan, namun dapat pula tidak mencapai harapan; berkelanjutan, manajemen kinerja merupakan suatu proses yang sifatnya berlangsung secara terus menerus, berkelanjutan, bersifat *evolusioner*; menciptakan budaya, budaya merupakan kegiatan manusia yang sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya; pengembangan, kinerja suatu organisasi tergantung pada kompetensi sumber daya manusia di dalamnya; kejujuran, kejujuran menampakkan diri dalam komunikasi umpan balik yang jujur antara sesama pegawai.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa prinsip dasar kinerja adalah prinsip dasar yang dapat dijadikan acuan bersama agar dapat mencapai hasil yang diharapkan. Prinsip dasar kinerja menjadi pondasi yang kuat bagi kinerja organisasi organisasi untuk mencapai tujuan.

c) **Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 Fungsi dan Tujuan Kinerja Pegawai  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
 1) Fungsi Kinerja Pegawai

Menurut Jhon (2017), kinerja pegawai adalah sebagai berikut (Jhon, 2017): setoran yang dinilai akan mengetahui kemampuannya melalui nilai kurang atau baik, dengan mengetahui kekurangannya berarti dia dapat memperbaikinya kedepan; sebaiknya bagi atasan menilai bawahannya secara teliti dan objektif.

Siagian (2018), mengatakan fungsi kinerja pegawai adalah sebagai berikut: mendorong peningkatan prestasi kerja; sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan; untuk kepentingan mutasi pegawai; guna menyusun program pendidikan dan pelatihan; menyusun program pengembangan karier yang paling tepat.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan fungsi kinerja adalah mendorong peningkatan prestasi kerja; sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan; untuk kepentingan mutasi pegawai; guna menyusun program pendidikan dan pelatihan; membantu pegawai menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat.

## 2) Tujuan Kinerja Pegawai

Wilson (2016), menyampaikan tujuan kinerja pegawai adalah sebagai berikut: evaluasi antar individu dalam organisasi, yaitu bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberikan manfaat dalam menentukan jumlah dan

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
jenis kompetensi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi; pengembangan diri setiap individu dalam organisasi, yaitu bertujuan untuk perencanaan karyawan; pemeliharaan sistem, yaitu berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan satu subsistem lainnya; dokumentasi, yaitu bertujuan sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa datang.

Jhon (2017), mengatakan bahwa tujuan kinerja pegawai sebagai berikut: mengetahui keadaan ketrampilan dan kemampuan setiap karyawan secara rutin; untuk digunakan sebagai dasar perencanaan bidang personalia, khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja; dapat digunakan sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin; mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan; mengetahui kondisi perusahaan secara keseluruhan dari bidang personalia, khususnya prestasi karyawan dalam bekerja; secara pribadi, bagi karyawan dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing sehingga dapat memacuh perkembangannya; hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang personalia secara keseluruhan.

Bintoro & Daryanto (2017), menyampaikan tujuan kinerja pegawai adalah sebagai berikut: sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, pemberhentian dan

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

penetapan besarnya balas jasa; untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya; sebagai dasar untuk mengevaluasi aktivitas seluruh kegiatan di dalam Perusahaan; sebagai dasar untuk menilai program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja; sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi; sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang lebih baik; sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan bawahannya; sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya; sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan; sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan; sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan; sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan tujuan kinerja pegawai adalah sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa; untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa

Protected by PDF Anti-Copy Free

sukses dalam pekerjaannya, sebagai dasar untuk mengevaluasi (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark) efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan; sebagai dasar untuk mengevaluasi program dan keefektivan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja; sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi; sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang lebih baik; sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan bawahannya; sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya; sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan; sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personil dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan; sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan; sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

**d) Indikator Kinerja Pegawai**

Priansa (2016), menyampaikan indikator kinerja adalah sebagai berikut: kuantitas pekerjaan, berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan pegawai dalam kurun waktu tertentu; kualitas pekerjaan, berhubungan dengan pertimbangan

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi; kemandirian, berkenaan dengan pertimbangan kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain; inisiatif, berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas, berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggungjawab; adaptabilitas, berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi; kerjasama, berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

Edison et al. (2020), mengatakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut: target, target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan; kualitas, kualitas terhadap hasil yang dicapai, ini merupakan unsur yang penting karena kualitas merupakan kekuatan untuk mempertahankan pelanggan, waktu penyelesaian, penyelesaian yang tepat waktu dan/atau penyerahan pekerjaan kepada pelanggan menjadi pasti dan pelanggan menjadi puas; taat asas, tidak saja hanya memenuhi target, kualitas, dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Hal yang sama disampaikan Bintoro & Daryanto (2017), bahwa indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut: kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

kemampuan karyawan, kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan; efisiensi waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain; efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya; kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan menjalankan fungsi kerjanya dan komitmen kerja.

Disisi lain Wibowo (2016), mengatakan bahwa indikator kinerja pegawai ada 7 yaitu: tujuan, tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai, pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan; standar, standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan, standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai; umpan balik, antara standar, dan umpan balik bersifat saling terkait, umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar; alat atau sarana, alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses,

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan; kompetensi, kompetensi merupakan pesyaratan utama dalam kinerja dan kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik; motif, motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan; peluang, pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya, terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja adalah Jumlah pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Kualitas pekerjaan, kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di organisasi. Ketepatan waktu, dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Kehadiran, kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam

mengejakannya. Kemampuan kerja sama kinerja karyawan dapat  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
 dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.



e) **Faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Bintoro & Daryanto (2017), faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah: fasilitas kantor, merupakan sarana penunjang seorang karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik; lingkungan kerja, merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan, lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja karyawan; prioritas kerja, berikan prioritas kerja yang jelas, karyawan akan merasa kebingungan jika tugas yang diberikan kepadanya banyak tetapi tidak memberikan skala prioritasnya yang jelas; *supportive boss*, pimpinan memberikan dukungan kepada pegawai untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat meeting; bonus, sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan.

Busro (2018), mengatakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu: faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan; faktor eksternal meliputi: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2015), kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor: faktor individual yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi, faktor psikologi terdiri dari , *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi; faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Dari beberapa Pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah: balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan dan sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.

## 2. Kompetensi

### a) Pengertian Kompetensi

Menurut Sutrisno (2016), kompetensi adalah kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja berdasarkan aturan kerja yang ditetapkan.

Menurut Priansa (2016), kompetensi adalah peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan.

Pendapat lainnya menurut Edison et al. (2020), mendefinisikan kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa, kompetensi adalah kemampuan berilmu pengetahuan, berkemampuan, penguasaan terhadap suatu tugas, sikap, perilaku, dan kemampuan yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.

## b) Prinsip-prinsip Dasar Kompetensi

Menurut Sutrisno, (2016), prinsip dasar kompetensi adalah: pengelolaan dengan orientasi pada layanan dan pengelola yang memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada sumber daya manusia untuk berperan serta aktif di dalam perusahaan.

Wibowo (2016), mengatakan bahwa prinsip dasar kompetensi adalah motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, keahlian. Sedangkan menurut Priansa (2016), prinsip dasar kompetensi terdiri dari motif, watak, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan.

Dari pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa, prinsip-prinsip dasar kompetensi adalah motif, watak, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Semua nilai tersebut akan mencapai standar yang ditetapkan jika melalui pendidikan dan pelatihan.

## c) Fungsi dan Tujuan Kompetensi

### 1) Fungsi Kompetensi

Busro (2018), menyampaikan beberapa fungsi kompetensi yaitu: memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai, dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan kinerja, kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi imbalan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia; alat seleksi karyawan, penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik; memaksimalkan produktivitas, tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi ramping mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya, sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal; dasar untuk pengembangan sistem remunerasi, model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil; memudahkan adaptasi terhadap perubahan, dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan terus meningkat; menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai- nilai organisasi.

Sutrisno (2016), mengatakan fungsi kompetensi adalah: memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai; alat seleksi karyawan; memaksimalkan produktivitas; dasar pengembangan sistem remunerasi; memudahkan adaptasi terhadap perubahan; dan menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

Berdasarkan pendapat- pendapat para pakar di atas, dapat disimpulkan bahwa, fungsi kompetensi adalah sebagai dasar penilaian,

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai, alat seleksi  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
 karyawan, mengoptimalkan produktivitas, dasar pengembangan  
 sistem remunerasi, memudahkan adaptasi terhadap perubahan.



## 2) Tujuan Kompetensi


Menurut Sutrisno (2016), tujuan kompetensi adalah: memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai; alat seleksi karyawan; memaksimalkan produktivitas; dasar untuk pengembangan sistem remunerasi; memudahkan adaptasi terhadap perubahan; serta menyelaraskan perilaku kerja nilai-nilai organisasi.

Wibowo (2016), mengatakan bahwa tujuan kompetensi adalah untuk mendorong keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Priansa (2016), tujuan kompetensi adalah sebagai dasar perekrutan, penilaian, pengembangan dan pelatihan.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa, tujuan kompetensi adalah memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai, menjadi alat seleksi karyawan, mengoptimalkan produktivitas untuk pengembangan sistem remunerasi.

### d) Indikator Kompetensi

Menurut Sutrisno (2016), indikator kompetensi adalah: pengetahuan; pemahaman (*understanding*); kemampuan (*skill*); nilai (*value*); sikap (*attitude*); dan minat (*interest*). Selanjutnya indikator

kompetensi menurut Edison et al. (2020) adalah: pengetahuan (*knowledge*); keahlian (*skill*); dan sikap (*attitude*). Sedikit berbeda dengan Wibowo,  dalam Sutrisno (2016) menyebutkan, indikator kompetensi pengetahuan (*knowledge*); nilai (*value*); kemampuan (*skill*); sikap (*attitude*); dan minat (*interest*).

Berdasarkan pendapat para pakar di atas, dapat disimpulkan, indikator kompetensi mencakup pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), sikap (*attitude*), minat, serta nilai.

#### e) **Faktor-faktor yang Memengaruhi Kompetensi**

Menurut Sutrisno (2016), beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi adalah: pengetahuan; pemahaman; kemampuan; nilai; sikap; serta minat. Sedikit berbeda dengan pendapat sebelumnya, Wibowo (2016), mengatakan faktor-faktor yang memengaruhi kompetensi adalah: keyakinan dan nilai-nilai perilaku dirinya sendiri; keterampilan; pengalaman; karakteristik kepribadian; dan motivasi

Disisi lain Priansa (2016), mengatakan faktor yang memengaruhi kompetensi ditingkat pegawai adalah: fleksibilitas, motivasi, kolaborasi, dan pelayanan terhadap pelanggan.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa, faktor-faktor yang memengaruhi kompetensi adalah keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, fleksibilitas, kolaborasi dan pelayanan terhadap pelanggan.

#### f) **Keterkaitan Kompetensi terhadap Kinerja**

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

Menurut Tsauri (2013), kompetensi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja dimana bila pegawai memiliki kompetensi di bidangnya maka pegawai tersebut akan meningkatkan kinerja yang efektif. Lebih lanjut mengatakan mengingat betapa pentingnya kinerja bagi perusahaan sehingga pengembangan karyawan berbasis kompetensi dan iklim organisasi merupakan salah satu upaya dapat meningkatkan kinerja, karena pengembangan karyawan berbasis kompetensi dan motivasi kerja merupakan wujud perhatian dan pengakuan perusahaan atau pimpinan kepada karyawan yang menunjukkan kemampuan kerja, kerajinan, dan kepatuhan serta disiplin kerja.

Selanjutnya Busro (2018), mengatakan kompetensi yang tepat merupakan faktor yang menentukan keunggulan prestasi, dapat dimiliki oleh organisasi apabila organisasi tersebut memiliki fondasi yang kuat, yang tercermin pada seluruh proses yang terjadi dalam organisasi. Artinya, organisasi harus memiliki kompetensi inti (*corecompetency*) yang kuat dan sesuai dengan bisnis intinya (*core business*). Kompetensi inti adalah yang selayaknya dimiliki oleh semua anggota organisasi yang membuat anggota organisasi tersebut berbeda dari organisasi lainnya.

Hasil penelitian Putra, et. al., (2024), tentang “Pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap motivasi kerja yang berimplikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur” menunjukkan bahwa

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balitbangda Kabupaten Tanjung Jabung Timur, adanya kompetensi yang tinggi akan menciptakan sumber daya manusia yang baik.

Penelitian yang dilakukan Kartika & Siregar (2020), tentang Kompetensi aparatur sipil negara Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah dalam pengisian indeks inovasi daerah Kabupaten Banggai Provinsi Sulawesi Tengah menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap pengisian indeks inovasi daerah, keterbatasan kompetensi sumber daya manusia yang berada di Balitbangda, berimbas pada kurang kuatnya sumber daya yang melakukan penginputan indeks, terutama SDM Balitbangda belum memadai dalam hal memahami konseptual yang tertuang dalam indikator indeks.

Penelitian yang dilakukan Sormin et al. (2021), tentang Pengaruh WFH (*work from home*), stres kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Penelitian Dan Pengembangan Kota Medan selama masa pandemi Covid-19 menunjukkan bahwa kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Penelitian Dan Pengembangan Kota Medan. Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan Hidayat (2019), tentang Pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia menunjukkan bahwa terdapat arah hubungan positif antara kompetensi dan kinerja.

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
Kemudian penelitian Anellya et al. (2022), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang artinya semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi kinerja dan begitu pula sebaliknya. Pegawai dengan kompetensi tinggi cenderung memiliki kinerja tinggi sementara pegawai dengan kompetensi rendah cenderung kurang mampu dalam memberikan kinerja yang baik. Kompetensi ini merujuk pada perilaku, keterampilan dan pengetahuan sehingga dengan kompetensi yang memadai diyakini Pegawai Negeri Sipil dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Demikian juga penelitian Asniwati (2022), menunjukkan adanya keterkaitan kompetensi terhadap kinerja dimana kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat daerah provinsi Sulawesi Selatan. Jika kompetensi, sikap dan tindakan pegawai terhadap pekerjaannya tinggi diperkirakan perilaku yang terbentuk adalah bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.

### **3. Perilaku Individu**

#### **a) Pengertian Perilaku Individu**

Perilaku merupakan seperangkat perbuatan atau tindakan seseorang dalam merespons sesuatu, dan kemudian dijadikan kebiasaan karena adanya nilai yang diyakini.

Risambessy mengatakan bahwa perilaku manusia pada hakikatnya adalah tindakan atau aktivitas dari manusia, baik yang diamati maupun tidak dapat diamati oleh interaksi manusia dengan

lingkungannya yang terwujud dalam bentuk pengetahuan, sikap, dan tindakan (Risambessy et al., 2023).  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Adventus dalam Risambessy et al. (2023), perilaku secara lebih rasional diartikan sebagai respon seseorang terhadap rangsangan dari luar. Respon ini ada dalam dua bentuk yaitu bentuk pasif dan bentuk aktif, dimana bentuk pasif merupakan respons internal, yaitu yang terjadi dalam diri manusia dan tidak dapat langsung dilihat dari orang lain, sedangkan bentuk aktif yaitu apabila perilaku itu, dapat diobservasi secara langsung. Perilaku dapat dibentuk oleh berbagai faktor yang kemudian memengaruhi individu dalam bertindak.

Gani menyampaikan perilaku manusia adalah fungsi interaksi antara pribadi individu dan lingkungannya, yang artinya seorang individu dengan lingkungannya menentukan perilaku keduanya secara langsung (Gani et al., 2020).

Butarbutar et al. (2021), mendefinisikan perilaku individu adalah segala hal yang dilakukan seseorang, baik yang dipengaruhi langsung ataupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi keberadaannya (prestasi) dan lingkungannya (rekan kerja, pimpinan, dan organisasi). Setiap tindakan yang dilakukan oleh seseorang akan memberi dampak pada lingkungan sekitarnya.

Perilaku manusia adalah sebagai suatu fungsi dari interaksi antara person atau individu dengan lingkungannya. Individu membawa ke dalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Ini semua merupakan karakteristik yang dipunya individu, dan karakteristik ini akan dibawa olehnya manakala ia akan memasuki sesuatu lingkungan baru, yakni organisasi atau lainnya (Wijaya, 2017)

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa perilaku individu adalah suatu tindakan atau perbuatan yang dilakukan seseorang dalam merespon sesuatu hal yang membawa dampak bagi dirinya sendiri dan lingkungannya.

#### **b) Prinsip-prinsip Dasar Perilaku Individu**

Menurut Butarbutar et al. (2021), prinsip-prinsip dasar yang mempengaruhi perilaku individu adalah: manusia berbeda perilakunya

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
karena kemampuannya tidak sama, pada dasarnya kemampuan manusia itu terbatas dan setiap manusia berbeda, perbedaan ini yang membedakan perilaku seseorang dengan orang lain; manusia mempunyai kebutuhan berbeda, perilaku manusia pada dasarnya didorong oleh adanya kebutuhan, kebutuhan yang dimaksud adalah berupa pernyataan dari diri seseorang yang dapat mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu untuk dapat mencapainya; orang berfikir tentang masa depan, dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak, melalui perilakunya manusia berusaha memenuhi kebutuhannya dalam banyak hal, berangkat dari kebutuhan potensial ini seseorang kemudian melakukan serangkaian tindakan manakala ia mempunyai kesempatan untuk menggapai masa depannya dengan membuat pilihan mengenai perilakunya.

Sejalan dengan yang disampaikan oleh Toha dalam Maulidiyah et al. (2022), bahwa prinsip dasar perilaku individu adalah: manusia berbeda perilakunya, karena kemampuannya tidak sama, dalam prosesnya seseorang akan berperilaku berbeda ketika dihadapkan pada beberapa kondisi dan situasi tertentu karena keterbatasan kemampuan yang dia miliki, tentu saja seorang pimpinan dan bawahan akan memiliki tanggapan dan respon berbeda ketika dihadapkan pada satu kondisi yang sama, pimpinan memiliki kemampuan mengatasi persoalan jauh lebih baik dibanding dengan bawahannya; manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda, manusia berperilaku karena didorong oleh serangkaian kebutuhan, kebutuhan

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

seseorang berbeda dengan kebutuhan orang lain, karyawan yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, perilakunya jelas berbeda dengan karyawan yang bekerja untuk mengejar kedudukan dalam suatu Perusahaan yang berpikir tentang masa depan, dan membuat pilihan tentang bagaimana bertindak, teori ini berdasarkan atas proposisi yang sederhana yakni seseorang memilih berperilaku demikian karena ia yakin bisa mendapatkan suatu hasil tertentu, individu bisa saja mempertahankan idealisme dalam bekerja atau memilih tidak mempertahankan idealisme demi kelangsungan pekerjaannya; seseorang memahami lingkungannya dalam hubungan dengan pengalaman masa lalu dan kebutuhannya, memahami lingkungan adalah salah satu proses yang aktif, dimana seseorang membuat lingkungannya berarti baginya, proses tersebut membuat seseorang individu mengakui aspek-aspek yang berbeda dari lingkungannya, menilai apa yang berbeda dari lingkungannya dan juga mengaitkannya dengan masa lalu, serta mengevaluasinya, karena kebutuhan dan pengalaman orang berbeda, maka persepsinya terhadap lingkungan juga akan berbeda; seseorang mempunyai reaksi senang dan tidak senang (*affective*), kondisi seseorang individu dalam menanggapi sesuatu berbeda, seseorang bisa puas mendapatkan pekerjaan tertentu, tetapi orang lain ditempat yang sama belum tentu merasa puas, kepuasan dan ketidakpuasan itu timbul karena adanya perbedaan yang diterima dengan mengharapkan sesuatu, reaksi-reaksi tersebut menyebabkan kesalahan persepsi terhadap sesuatu yang

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
diciptakan oleh orang lain yang menyebabkan kurangnya tepatnya proses  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
perbandingan.

c) **Tujuan Memahami Perilaku Individu**

Salah satu tujuan yang tidak kalah penting dalam mempelajari perilaku organisasi adalah mengendalikan perilaku-perilaku dalam organisasi, yang mana dalam hal ini yaitu perilaku individu. Jika manajer/pimpinan organisasi dapat memahami dan menjelaskan secara seksama perilaku-perilaku yang terjadi dalam organisasi, maka dia akan dapat menciptakan situasi yang menghasilkan perilaku-perilaku yang diinginkan dan mengurangi perilaku-perilaku yang tidak diinginkan, Simanjuntak et al., (2022).

Setiap karyawan dalam organisasi adalah unik karena adanya perbedaan budaya, usia, pendidikan, pengalaman, kebutuhan, dan latar belakang motivasi mereka. Oleh karena itu Greenberg & Baron dalam Widiana et al. (2023), mengatakan bahwa seorang pemimpin harus memanfaatkan teori, metode, dan prinsip dari berbagai ilmu perilaku dan sosial, termasuk psikologi, psikologi sosial, sosiologi, antropologi, ilmu politik, ekonomi, dan ilmu manajemen, untuk memahami, mengarahkan, dan mengelola perilaku individu maupun kelompok dalam organisasinya.

Lebih lanjut Butarbutar et al., (2021), menjelaskan bahwa perilaku individu adalah elemen penting bagi organisasi sehingga penting untuk dapat memahami perilaku individu. Manajer seharusnya mampu memahami perilaku bawahannya, demikian juga sebaliknya.

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 Dengan memahami perilaku individu maka kita dapat memahami alasan dari tindakan yang dilakukan seseorang. Mengenal perilaku individu membuat kita dapat berfikir, bersikap dan bertindak dengan tepat juga dapat meningkatkan pemahaman dalam berkomunikasi.

Perilaku individu perlu untuk diketahui dan dipahami bagi setiap manusia dengan mengetahui apa yang mendasari perilaku diri sendiri akan berdampak pada perubahan yang baik bagi diri sendiri dan orang lain (Gani et al., 2020). Pengetahuan akan membantu untuk memahami perilaku orang lain dan menjadi acuan bagi kita untuk menentukan sikap yang kita pilih untuk dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan mempelajari perilaku individu adalah untuk memahami, mengarahkan, dan mengelola perilaku individu maupun kelompok dalam organisasinya sehingga dapat menghasilkan perilaku yang positif serta meminimalkan perilaku negatif yang membawa dampak yang baik bagi individu dan organisasi

#### **d) Indikator Perilaku Individu**

Menurut Butarbutar et al., (2021), indikator perilaku individu sebagai berikut: karakteristik biografis Individu, karakteristik biografis individu adalah karakteristik personal yang terdiri dari umur, jenis kelamin, jumlah tanggungan, dan status perkawinan; kemampuan, kemampuan adalah kapasitas seorang individu dalam melaksanakan aktifitas, seperti kemampuan intelektual dan

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
kemampuan fisik, pembelajaran, pembelajaran merupakan suatu  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
perubahan perilaku yang relatif permanen yang terjadi setiap saat

karena pengalaman pelatihan, pembelajaran diartikan sebagai  
suatu perubahan yang relatif permanen setiap saat dan  
merupakan perubahan yang relatif konstan dalam tingkah laku yang  
terjadi karena pendidikan atau pelatihan; kepribadian, kepribadian  
seseorang dipengaruhi oleh hasil dari keturunan dan lingkungan.  
Diantara faktor yang memberi tekanan pada pembentukan kepribadian  
adalah kebudayaan dimana kita dibesarkan, pengkondisian awal,  
keluarga, teman, kelompok social dan pengaruh pengaruh lain yang  
kita alami, selain itu situasi juga mempengaruhi dampak keturunan  
dan lingkungan pada kepribadian individu.

Lebih detail Robbins dalam Yunus & Nawawi (2013), indikator  
perilaku individu sebagai berikut: karakteristik biografis, karakteristik  
biografis ini meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan. Usia,  
Semakin tua usia pegawai biasanya tingkat komitmennya pada  
organisasi semakin tinggi hal ini dikarenakan pegawai tersebut  
menyadari bahwa kesempatan untuk mendapat pekerjaan yang lain  
semakin rendah. Pada usia lanjut kemampuan dan kinerja manusia  
semakin menurun. Hal ini dapat dipahami karena semakin  
bertambahnya usia apalagi usia lanjut maka kemampuan fisik dan  
psikologi manusia semakin menurun, kemampuan untuk menyerap  
teknologi juga semakin rendah. Kemampuan pendengaran,  
penglihatan dan daya ingat semakin lemah bahkan kembali seperti

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

anak-anak jenis kelamin, didalam bekerja wanita biasanya lebih siap untuk mematuhi wewenang sedangkan pria lebih agresif. wanita pekerja yang memilih para sekolah lebih memilih pekerjaan yang paruh waktu atau yang fleksibel sehingga dapat memenuhi tanggung jawabnya didalam keluarga dan pekerjaan. Status Perkawinan, status perkawinan memiliki sedikit pengaruh terhadap perilaku kerja dimana pegawai yang sudah menikah cenderung tingkat ketidakhadiran dan pengunduran diri yang rendah. Hal ini dikarenakan orang yang sudah menikah memiliki tuntutan tanggung jawab keluarga yang lebih besar disbanding yang belum menikah. Masa Kerja Organisasi, para ahli mengatakan bahwa bahwa perilaku kerja dimasa lalu merupakan peramalan yang terbaik untuk mengetahui perilaku kerja dimasa mendatang. Karakteristik Kemampuan, hal lain yang menjadi pertimbangan dalam perilaku individu adalah karakteristik kemampuan, karena tanpa memiliki kemampuan yang baik tidak mungkin seseorang dapat bekerja dengan baik. Kemampuan adalah kapasitas individu dalam melakukan suatu tugas dan tanggung jawab tertentu. Secara keseluruhan kemampuan ditentukan oleh dua faktor yang saling menunjang yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan Intelektual, kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental yang meliputi kemampuan numerik, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruangan dan memori. Kemampuan Fisik, kemampuan fisik

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

adalah kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik-karakteristik serupa. Di sini, setiap manusia memiliki setiap persepsi. Proses timbulnya persepsi dimulai dengan pengamatan yang melalui proses hubungan melihat, mendengar, menyentuh, merasakan dan menerima sesuatu hal yang kemudian seseorang melakukan seleksi, mengorganisasi, dan selanjutnya menginterpretasikan informasi yang diterimanya menjadi suatu gambaran yang berarti. Robbin dalam Simanjuntak et al., (2022), mengatakan bahwa suatu proses yang ditempuh individu untuk mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera mereka agar memberikan makna bagi lingkungan mereka, adalah apa yang disebut dengan persepsi. Persepsi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: faktor Internal, faktor internal yang mempengaruhi persepsi adalah faktor yang terdapat didalam diri individu yang meliputi fisiologis, perhatian, minat, kebutuhan searah, pengalaman, ingatan, maupun suasana hati; faktor Eksternal, karakteristik dari lingkungan dan obyek-obyek yang terlibat di dalamnya seperti ukuran dan penempatan dari obyek atau stimulus, warna dari obyek-obyek, keunikan dan kontrasan stimulus, intensitas dan kekuatan dari stimulus, motion atau gerakan, adalah indikator dari faktor eksternal ini. Kepribadian, Feist dalam Simanjuntak et al., (2022), mengatakan bahwa kepribadian atau personality adalah pola sifat yang relatif permanen dan mempunyai karakteristik yang unik yang secara konsisten memengaruhi


perilakunya. Dengan memahami peran perbedaan individu dalam pembentukan konsep diri, kepribadian, kemampuan dan emosi, maka manajemen akan membantu pegawai untuk meningkatkan potensi diri dan bekerja lebih efektif dan efisien. Simanjuntak et al., (2022), mengatakan bahwa ada beberapa kata kunci yang dapat dirumuskan dalam menguraikan kepribadian yaitu: cara seseorang merespon terhadap masalah, bersifat unik, dinamis, yang merupakan hasil interaksi fisik/genetik, environment, emotional, cognition, serta menunjukkan cara individu dalam mengelola (*management*) waktunya. Pembelajaran, jika kita ingin menjelaskan bagaimana meramalkan perilaku, maka kita perlu memahami bagaimana orang belajar. Pembelajaran adalah setiap perubahan yang relatif permanen dari perilaku yang terjadi sebagai hasil pengalaman. Proses pembelajaran tersebut, yang meliputi: pengkondisian klasik, pengkondisian operant serta pembelajaran sosial. Pengkondisian klasik, belajar suatu respon terkondisi melibatkan pembinaan suatu ikatan (asosiasi) antara rangsangan terkondisi dan suatu rangsangan tak terkondisi. Pengkondisian operan, teori ini menerangkan bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari beberapa konsekuensi. Di mana orang/ individu belajar untuk berperilaku dalam upaya untuk mendapatkan sesuatu yang mereka inginkan atau menghindari sesuatu yang memang tidak mereka inginkan. Pembelajaran social, teori pembelajaran sosial ini menjelaskan bahwa orang/ individu dapat belajar melalui pengamatan terhadap apa yang terjadi pada orang/

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

individu yang lainnya, atau dengan dipelita mengenai sesuatu, ataupun mengalaminya secara langsung.

e) **Faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku Individu**

Hariyanti dan na et al., (2023), membagi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku menjadi dua kategori, yaitu: faktor genetik atau endogen, hal dasar sebagai evolusi berkelanjutan dari perilaku makhluk hidup adalah variabel genetik atau keturunan, diantara pengaruh genetik endogen (internal individu) adalah: didunia ada 3 kelompok ras utama yaitu ras kulit putih (*kaukasia*), ras kulit hitam (*negroid*), dan ras kuning, semua ras mempunyai perilaku yang khas yang membedakan satu sama lain; perbedaan jenis kelamin, laki laki didalam bekerja lebih menggunakan pertimbangan rasial sementara wanita cenderung secara emosional; karena perbedaan sifat fisik setiap individu akan memiliki keyakinan yang berbeda; landasan kepribadian individu merupakan perwujudan kepribadian yang ada antara faktor genetik dan lingkungan. Perilaku manusia tidak ada yang sama karena adanya perbedaan kepribadian yang dimiliki individu; kecerdasan intelegensi memiliki pengaruh terhadap perilaku manusia, dimana orang yang memiliki tingkat pemahaman yang tinggi akan mampu mengartikulasikan pemikirannya dengan jelas, cepat dan mudah; faktor eksogen atau faktor dari luar individu, faktor yang berasal dari luar individu adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan individu, karena lingkungan adalah sebagai dasar

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
bagaimana perilaku berkembang maka lingkungan memiliki pengaruh  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
yang signifikan terhadap individu.

Menurut Gan (2020), bahwa terdapat empat cara yang dapat membentuk antara lain: melalui penguatan positif, penguatan negatif, hukuman dan pemunahan. Penguatan positif, penguatan positif adalah suatu respon diikuti dengan sesuatu yang menyenangkan. Contoh, atasan yang memuji kinerja bawahan karena mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Penguatan Negatif, penguatan negative merupakan suatu respon diikuti oleh dihentikannya atau ditariknya kembali sesuatu yang tidak menyenangkan. Contohnya, seorang dosen yang mengajukan pertanyaan kepada siswanya mengenai materi yang sudah dipelajari dan jika siswa tidak tau jawabannya maka ditugaskan membuat essai tentang materi tersebut dan jika mampu menjawab maka ia tidak ditugaskan membuat essai. Hukuman, hukuman adalah memberikan respon negatif atas suatu perilaku yang tidak diinginkan, dimana hukuman ini akan mengakibatkan suatu kondisi yang tidak enak sebagai suatu usaha untuk menyingkirkan perilaku yang tidak diinginkan. Contoh menskors seorang karyawan tanpa upah karena telah melalaikan pekerjaannya. Pemunahan, pemunahan adalah menyingkirkan beberapa penguatan yang mempertahankan suatu perilaku.

Notoadmojo dalam Widiana et al., (2023), mengelompokkan perubahan perilaku menjadi tiga macam, yaitu: perubahan alami

terjadi ketika lingkungan tempat orang tinggal dan bekerja baik fisik, sosial, budaya, atau ekonomi berubah; perubahan terencana (*Planned*

*change*). Subjek seseorang merencanakan perubahan ini; adaptasi yaitu keinginan seseorang berubah. Ketika ada teknologi baru atau program baru beberapa orang akan mengalami perubahan perilaku untuk menyesuaikan diri secara cepat dan bertahap dimana perubahan ini berbeda beda pada setiap orang tergantung kemauannya untuk beradaptasi

**f) Keterkaitan Perilaku Individu dengan Kinerja pegawai**

Menurut Gibson dalam Butarbutar et al., (2021), keefektifan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan akan sangat dipengaruhi oleh kualitas anggota organisasi, khususnya perilaku para anggota organisasi tersebut, dengan kata lain kinerja organisasi tergantung oleh kinerja individu. Para pengelola suatu organisasi, terutama para manajer, sangatlah penting mengetahui perilaku individu atau karyawan sebagai anggota dalam organisasinya, agar ia lebih mudah menggerakkan atau memotivasi mereka untuk bekerja mencapai kinerja tinggi.

Menurut Simanjuntak et al., (2022), kinerja suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja individu yang menciptakannya. Semua pekerjaan dalam organisasi, maka individu inilah yang menentukan keberhasilannya. Perilaku dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh pendapat dan tingkah laku dari individu-individunya karena organisasi diisi oleh orang-orang yang saling berinteraksi dalam upaya mencapai

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
tujuan bersama. Jika manajemen pimpinan organisasi dapat memahami dan menjelaskan secara seksama perilaku-perilaku yang terjadi dalam organisasi, maka manajemen dapat menciptakan situasi yang menghasilkan perilaku-perilaku yang diinginkan dan mengurangi perilaku-perilaku yang tidak diinginkan.

Selanjutnya Gani et al., (2020), mengatakan dasar perilaku individu perlu diketahui dan dipahami karena akan berdampak pada perubahan baik diri sendiri dan orang lain. Pengetahuan ini akan membantu memahami perilaku orang lain dan menjadi dasar bagi kita untuk menentukan sikap apa yang akan dipilih dengan tujuan agar dapat bekerjasama dan berkolaborasi untuk memenuhi tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Syahdyan Almaulita et al., (2023), tentang pengaruh perilaku individu dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Bappeda Litbang Kabupaten Bone Bolang menunjukkan bahwa perilaku individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bappeda Litbang Kabupaten Bone Bolango, dikatakan bahwa tingginya kinerja pegawai berdasarkan hasil analisis data salah satunya disebabkan oleh perilaku individu.

Penelitian Galuh Dwitiya Azizah (2023), tentang pengaruh perilaku individu dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi menunjukkan secara parsial perilaku individu telah memberi pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi. Unsur pada perilaku individu

terdiri dari karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian dan (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
pembelajaran berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sulistiowati et al., (2022), tentang karakteristik individu, budaya organisasi dan perilaku individu terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa perilaku individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai, semakin bagus perilaku individu pegawai dalam organisasi akan berpengaruh terhadap terciptanya lingkungan kerja yang bagus dalam organisasi, dan akan terbentuknya peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi.

Demikian juga penelitian yang dilakukan Sutjahjo (2022), tentang Analisis perilaku individu, komunikasi kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa perilaku individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Agustin & Isyanto (2024), menunjukkan bahwa perilaku individu memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di bidang IKP Diskominfo Kabupaten Karawang.

Penelitian yang dilakukan Shindi et al. (2023), tentang pengaruh perubahan perilaku individu dan karakteristik kepribadian terhadap kinerja pegawai di PT Golden Blossom Sumatra menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara perubahan perilaku individu terhadap kinerja pegawai di PT Golden Blossom Sumatra (GBS).

#### **4. Motivasi Kerja**

##### **a) Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Marnis (2008), motivasi adalah dorongan, yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga

motif merupakan "driving force" seseorang, untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap orang mempunyai motif diri yang tentu bisa berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya.

Priansa (2016) takkan bahwa motivasi adalah pemberian daya dorong kepada pegawai agar mereka mempunyai semangat kerjasama dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai tujuan.

Sutrisno, (2016), menyampaikan motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut Wibowo (2016) motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu.

Badeni (2014), mendefinisikan motivasi kerja adalah kemauan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Menurut Busro (2018), motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan pendapat-pendapat para pakar di atas, maka dapat dikatakan, motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan terhadap pencapaian tujuan.

#### **b) Prinsip-prinsip Dasar Motivasi Kerja**

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara dalam Busro (2018), diantaranya: prinsip partisipasi, dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

yang akan dicapai oleh pemimpin; prinsip komunikasi, pemimpin mengomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi; prinsip mengakui andil bawahan, pemimpin mengakui bahwa bawahan atau pegawai mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan, dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya; prinsip pendelegasian wewenang, pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin; prinsip memberi perhatian, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan

Hamali (2016), menyampaikan prinsip - prinsip dasar motivasi kerja adalah: prinsip partisipasi; prinsip komunikasi; prinsip mengakui andil bawahan; prinsip pendelegasian wewenang; serta prinsip memberi perhatian. Sedangkan menurut Sutrisno (2016), ada dua prinsip yang dapat digunakan untuk meninjau motivasi, yakni: motivasi dipandang sebagai suatu proses dan menentukan karakter dari proses ini. Tidak jauh berbeda dengan Badeni (2014), mengatakan, prinsip - prinsip dasar motivasi kerja adalah: intensitas; tujuan atau arah, serta ketekunan. Sedangkan menurut Wilson (2016), prinsip - prinsip dasar motivasi kerja mencakup upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan.

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

bahwa, prinsip-prinsip dasar motivasi kerja adalah partisipasi, komunikasi, mengorganisir bawahan, pendelegasian wewenang, serta memberi perhatian.



### c) Fungsi dan Tujuan Motivasi Kerja

#### 1) Fungsi Motivasi

Marnis (2008), menjelaskan motivasi bagi manusia termasuk pekerja memiliki fungsi: motivasi berfungsi sebagai energi atau motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan; motivasi merupakan pengatur dalam memilih alternatif di antara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan, dengan memperkuat suatu motivasi, akan memperlemah motivasi yang lain, maka seseorang hanya akan melakukan satu aktivitas dan meninggalkan aktivitas yang lain; motivasi merupakan pengatur arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas.

Hamali (2016), mengatakan fungsi motivasi kerja antara lain: mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Di bagian lain, Hamali mengatakan, fungsi motivasi adalah: mendorong munculnya suatu sikap atau perilaku; motivasi berfungsi sebagai pengendali; serta motivasi berfungsi sebagai penggerak.

Berdasarkan pendapat para pakar di atas dapat disimpulkan bahwa, fungsi motivasi adalah memberikan arah dalam meraih apa yang diinginkan, menentukan sikap atau tingkah laku yang akan

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 dilakukan untuk mendapatkan apa yang diinginkan dan juga sebagai  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
 mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas.

## 2) Tujuan Motivasi

Ansory & Ir (2018), menyampaikan tujuan motivasi adalah: mendorong gairah kerja karyawan; meningkatkan moral dan kepuasan kerja; meningkatkan produktivitas; mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan; meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan; mengefektifkan pengadaan karyawan; menciptakan suasana hubungan kerja yang baik; meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan; mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas; meningkatkan efisiensi alat dan bahan baku, dll.

Hamali, (2016), mengatakan bahwa tujuan motivasi kerja adalah untuk meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Tsauri (2013), mengemukakan pemberian motivasi mempunyai tujuan: meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; meningkatkan produktivitas kerja; mempertahankan kestabilan karyawan Perusahaan; meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan; mengefektifkan pengadaan karyawan; menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan; mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan; meningkatkan efisiensi penggunaan alat alat dan bahan baku

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

Selanjutnya Tsauri, (2013), mengatakan pemberian motivasi pimpinan terhadap bawahan memiliki tujuan untuk memberikan efek positif kepada para pegawai agar mereka dapat bekerja dengan penuh semangat, penuh gairah dan penuh dengan rasa tanggung jawab, sehingga dapat meningkatkan efektifitas kerja dan kepuasan kerja yang akhirnya dapat membawa efek baik kepada para pegawai tersebut, yaitu dengan kenaikan pangkat, peningkatan prestasi kerja, dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya.

Dari pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa, tujuan motivasi kerja adalah untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan meliputi: meningkatkan produktifitas, kestabilan perusahaan, kedisiplinan, efektifitas pengadaan karyawan, suasana dan hubungan kerja yang baik, loyalitas, kreativitas, meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

#### **d) Indikator Motivasi Kerja**

Priansa, (2016), membagi dimensi motivasi menjadi: dimensi motivasi intrinsik dan dimensi motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik muncul karena motif yang timbul dari dalam diri pegawai, motif ini aktif atau berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar. Indikator motivasi intrinsik merupakan faktor pendorong pegawai untuk melakukan sesuatu yang terdiri dari: minat, pegawai akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya; sikap positif,



**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

pegawai mempunyai sifat positif terhadap suatu pekerjaan akan rela untuk ikut dan terlihat dalam kegiatan tersebut, serta akan berupaya seoptimal mungkin menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya; kebutuhan mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berupaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan melaksanakan serangkaian aktivitas atau kegiatan.

Dimensi Motivasi Ekstrinsik, motivasi ekstrinsik muncul karena adanya rangsangan dari luar. Selanjutnya indikator ekstrinsik pegawai dalam berorganisasi diantaranya berkenaan dengan: motivator, berkaitan dengan prestasi kerja, penghargaan, tanggungjawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri, serta pekerjaan itu sendiri; kesehatan kerja, merupakan kebijakan dan administrasi organisasi yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang mendukung, serta keselamatan kerja.

Marnis, (2008), mengatakan bahwa hirarki (tingkatan) kebutuhan seseorang yang akan menggerakkan tingkah lakunya adalah sebagai berikut: kebutuhan fisiologis, merupakan kebutuhan seseorang yang paling utama, karena kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup dan kehidupan, seperti kebutuhan akan makanan, minuman, pakaian dan tempat tinggal. Selama kebutuhan ini belum terpenuhi, maka mereka akan terdorong bekerja keras untuk memenuhinya; kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa aman ini adalah kebutuhan berkaitan dengan keamanan secara ekonomi dan sosial, artinya mereka memerlukan rasa aman terhadap ancaman kehilangan

pekerjaan dan penghasilan; kebutuhan rasa kasih sayang; setelah (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark) kebutuhan rasa aman tercapai, maka individu membutuhkan komunikasi dan  kelompok dengan pergaulan yang menyenangkan dan nya rasa kerja sama yang baik. dengan demikian akan rasa hormat menghormati dan rasa kasih sayang antar individu dapat tercipta; kebutuhan penghargaan, yaitu keinginan dan kebutuhan seseorang untuk mendapat penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapainya, mereka akan melaksanakan pekerjaan dengan baik walaupun pekerjaan tersebut dirasa sulit, berat maupun penuh resiko, semata-mata hendak memperoleh penghargaan dari pimpinannya; kebutuhan aktualisasi diri, maksudnya adalah kebutuhan yang berkaitan dengan keinginan lebih, keinginan maju maupun keinginan menjadi orang “ter”, kebutuhan ini merupakan tingkatan terakhir dari hirarki kebutuhan, dan memang kebutuhan ini menjadi pendorong yang kuat bagi mereka yang bekerja telah “mapan” dalam arti semua kebutuhan yang lainnya sudah terpenuhi.

Menurut Busro (2018), Motivasi diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut: *Need of achievement* (kebutuhan untuk berprestasi) dengan indikator: memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi, berani mengambil dan memikul risiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja yang menyeluruh, berjuang untuk merealisasi tujuan, dan memanfaatkan umpan balik yang konkret; *Need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas pergaulan) dengan indikator: lebih memperhatikan segi hubungan

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

pribadi ada pada pekerjaan, mementingkan kerja sama dengan orang lain, dan mencari kesepakatan dari orang lain; *Need of power*

(kebutuhan untuk diakui sesuatu) dengan indikator: berusaha menolong orang lain dan pertolongan itu tidak diminta, aktif menentukan arah kegiatan organisasi, menjadi anggota suatu perkumpulan yang dapat mencerminkan prestasi, dan peka terhadap struktur pengaruh antarpribadi dari kelompok atau organisasi.

Pendapat yang berbeda juga dikemukakan Busro (2018), bahwa motivasi mempunyai dimensi: kebutuhan untuk berprestasi; kebutuhan untuk berafiliasi; dan kebutuhan untuk kekuasaan. Indikator kebutuhan untuk berprestasi mencakup: upaya untuk berprestasi baik; upaya untuk tidak ketinggalan oleh pegawai lain; upaya mengembangkan diri; dan upaya untuk mendapatkan pengakuan dari hasil kerja. Indikator kebutuhan untuk berafiliasi mencakup: semangat untuk berafiliasi dengan lingkungannya; semangat untuk dapat bekerja sama; semangat mematuhi segala aturan yang ada; selalu menghormati pimpinan. Indikator kebutuhan untuk kekuasaan mencakup: berusaha agar dirinya dihargai; upaya untuk tidak diremehkan; dan kehadiran sangat diperlukan orang lain.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan, indikator motivasi kerja adalah: minat, sikap positif, kebutuhan, motivator, keselamatan kerja, tanggung jawab, kerelaan bekerja, kewajiban kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi, kebutuhan untuk menguasai sesuatu.

e) **Protected by PDF Anti-Copy Free**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Menurut Sutrisno, (2016), faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja adalah faktor *intern*, yang terdiri dari keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, faktor *ekstern*, yang terdiri dari kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel.

Menurut Herzberg dalam Ansory & Indrasari, (2018) membagi faktor motivasi menjadi dua yaitu: faktor pemuas, faktor ini disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, faktor ini juga sebagai pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut yang meliputi prestasi yang diraih, tanggung jawab dan kepuasan kerja itu sendiri; faktor pemelihara, faktor ini disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*, faktor ini juga disebut dengan *hygiene factor* merupakan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang yang meliputi keamanan dan keselamatan kerja, kondisi kerja dan hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan

Hamali, (2016), mengatakan, faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja adalah: upaya (kerja) yang dikerahkan; kemampuan orang yang bersangkutan; serta pengalaman kerja sebelumnya. Sedangkan menurut Edison et al., (2020), faktor-faktor yang

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

menengaruhi motivasi kerja adalah pengaruh pimpinan, budaya organisasi dan kompensasi.

Berdasarkan para pakar di atas, dapat disimpulkan bahwa, faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja adalah faktor intern dan faktor ekstern. Faktor intern meliputi: keinginan untuk dapat hidup, memiliki, memperoleh penghargaan dan pengakuan. Sedangkan faktor ekstern adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

**f) Keterkaitan Motivasi Kerja Dengan Kinerja**

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan Perusahaan (Hasibuan, 1999). Motivasi dalam bekerja sangat penting bagi tinggi dan rendahnya produktifita Perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan Perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan dapat dicapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan keberhasilan Perusahaan dalam mencapai tujuan.

Motivasi merupakan salah satu komponen dalam pelaksanaan kinerja organisasi. Dengan adanya motivasi setiap individu dalam organisasi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Sehingga seorang pemimpin dalam organisasi dapat merealisasikan kerja dan

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

upaya yang maksimal melalui bawahan yang mempunyai semangat serta motivasi yang tinggi. Sebaliknya tanpa motivasi yang baik dari semua komponen organisasi maka organisasi tersebut tidak dapat berjalan dengan baik (Sugandi & Novianty, 2017). Motivasi kerja sangat menentukan kinerja karyawan karena dengan motivasi tersebut mendorong perilaku karyawan supaya giat, agar tujuan perusahaan tercapai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Putra, et al., (2024) tentang pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap motivasi kerja yang berimplikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur menunjukkan bahwa kompetensi (X1) dan beban kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Z) melalui motivasi (Y) pada Balitbangda Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Berpengaruhnya kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Z) melalui motivasi dikarenakan pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas-tugas yang diembannya dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan ditambah adanya pemberian promosi jabatan membuat pegawai semangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan yang berimplikasi pada tingginya kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Wardana & Prasetyo (2023), menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Thyssenkrupp Technologies Indonesia Cabang

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
Surabaya. Dan Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompetensi  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**  
secara tidak langsung berpengaruh signifikan melalui motivasi  
terhadap kinerja karyawan PT. Thyssenkrupp Technologies Indonesia  
Cabang Surabaya. Penelitian yang dilakukan Mukaromah (2022), juga  
menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja  
karyawan.

Penelitian yang dilakukan Rusilowati & Ernawati (2018),  
tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja  
terhadap kinerja karyawan (pada Badan Penelitian Dan  
Pengembangan Kementerian Dalam Negeri) menunjukkan bahwa  
motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, karyawan yang  
memiliki semangat kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang  
baik. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan Dewi &  
Yuvika (2022) tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja  
terhadap kinerja pegawai di Badan Penelitian Dan Pengembangan  
Provinsi Sumatera Barat menunjukkan bahwa motivasi memiliki efek  
positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, adanya motivasi  
membuat kemauan pegawai untuk berjuang atau berusaha ketingkat  
yang lebih tinggi menuju terjadinya organisasi dengan syarat tidak  
mengabaikan kemampuannya untuk memperoleh kepuasan dalam  
memenuhi kebutuhan pribadi.

Penelitian yang dilakukan Fajrin et al., (2022), tentang pengaruh  
gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai  
Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian Dan Pengembangan

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

Daerah Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi internal yang dimiliki setiap pegawai dapat terlihat dari kematangan pribadi, tingkat pendidikan, kerja, kebutuhan pegawai dan motivasi eksternal dapat terlihat dari lingkungan kerja yang tercipta, gaji yang memadai, situasi pemerintahan yang baik dan faktor pemimpin meningkatkan kinerja setiap pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian yang dilakukan Ketut (2022), tentang pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja serta motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Karangasem menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bappelitbangda Kabupaten Karangasem. Motivasi yang tinggi terhadap pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri, dimana pegawai akan merasa dihargai dan bisa mendapatkan apa yang memang menjadi haknya.

Penelitian yang dilakukan Zulkifli (2018), tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sulawesi Tenggara menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor badan penelitian dan pengembangan Provinsi Sulawesi Tenggara, perubahan motivasi kerja kearah yang lebih baik melalui

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
perilaku, motif, harapan, serta insentif dapat meningkatkan kinerja pegawai.  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

Penelitian yang dilakukan Cucu Nurjana (2023), tentang pengaruh kompetensi disiplin kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang menunjukkan bahwa kompetensi melalui motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya bahwa variabel kompetensi melalui motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang, hal ini disebabkan dengan adanya kompetensi melalui motivasi kerja yang baik maka kinerja pegawai akan tinggi, dengan demikian semakin Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang dapat meningkatkan kompetensi melalui motivasi kerja maka kinerja pegawai pun akan semakin meningkat.

Penelitian yang dilakukan Fauzi & Nugroho (2024), tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Teknis Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hilir melalui motivasi kerja. Kompetensi yang baik dan dengan dorongan motivasi yang kuat maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan Manippi & Nur (2022), tentang pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng

menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi pada Di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng.

Dalam hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah kompetensi pegawai, maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan.

## B. Hasil Penelitian Yang Relevan

Tabel 2. 1 Penelitian yang Relevan

No	Nama Peneliti Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Candra Dwi Putra, Arna Suryani, Sudirman 2024	Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: - kompetensi (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Z) pada Balitbangda Kabupaten Tanjung Jabung Timur - motivasi kerja (Y) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Z) pada Balitbangda Kabupaten Tanjung Jabung Timur - kompetensi (X1) dan beban kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Z) melalui motivasi (Y) pada Balitbangda Kabupaten Tanjung Jabung Timur
2	Ray Septianis Kartika, Roswita Berliana Siregar	Kompetensi Aparatur Sipil Negara Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Dalam Pengisian Indeks Inovasi Daerah Kabupaten Banggai Provinsi Sulawesi Tengah	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: kompetensi ASN Balitbangda dalam mekanisme indeks inovasi daerah mencakup kompetensi task achievement seperti komitmen untuk memberikan hasil terbaik, inisiator, pembagian tugas dengan baik, melakukan perbaikan secara kontinyu, memiliki kemampuan teknis IT. Kompetensi personal atribut seperti berintegritas, kejujuran, memiliki solusi manajemen stress, mampu menganalisa dan berpikir secara konseptual. Kemampuan relationship seperti sesama pegawai mampu bekerjasama, Berorientasi pada pelayanan, membangun jejaring dengan OPD lainnya. Kompetensi leadership mencakup figur pimpinan yang pro inovasi dan pro perubahan. Kompetensi managerial seperti kemampuan mengelola TIM dengan baik, pengawasan yang instensif dan kemampuan kemandirian.
3	Dewi E.M. Sormin; Ronatio Afriani Lumban Tobing; Fenny Krisna Marpaung 2021	Pengaruh WFH (work from home), stres kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di badan penelitian dan pengembangan Kota Medan selama masa pandemi Covid-19	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: - Work From Home berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan - Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan. - Kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di

No	Nama Peneliti Tahun	Judul	Hasil Penelitian
			Badan Penelitian Dan Pengembangan Kota Medan
4	TAUFIK HIDAYAT 2019	Pengaruh Kerja, Kompetensi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Kementerian Dalam Negeri Republik	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- terdapat arah hubungan positif antara Motivasi (<math>X_1</math>) Terhadap Kinerja (Y)</li> <li>- terdapat arah hubungan positif antara Kompetensi (<math>X_2</math>) Terhadap Kinerja (Y)</li> <li>- terdapat arah hubungan positif antara Disiplin Kerja (<math>X_3</math>) Terhadap Kinerja (Y)</li> <li>- terdapat arah hubungan positif antara Motivasi (<math>X_1</math>), Kompetensi (<math>X_2</math>) dan Disiplin Kerja (<math>X_3</math>) Terhadap Kinerja (Y)</li> </ul>
5	Amellya, Fitriasuri, Efan Elpanso 2022	Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang	<p>hasil penelitian menunjukkan bahwa</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang artinya semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi kinerja dan begitu pula sebaliknya</li> <li>- motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</li> </ul> <p>Kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja</p>
6	Asniwati 2022	Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai	<p>Kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu variabel kompensasi dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hal tersebut dapat dijelaskan apabila terjadi peningkatan kompensasi dan kompetensi serta variabel bebas lainnya konstan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai</p>
7	Ditha Syahdyan Almaulita, Juriko Abdussamad, Fenti Prihatini Tui	Pengaruh Perilaku Individu dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bappeda Litbang Kabupaten Bone Bolango	<p>Hasil analisis data menunjukkan bahwa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat pengaruh yang signifikan antara Variabel Perilaku Individu (<math>X_1</math>) terhadap variabel Kinerja</li> <li>- terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Budaya Kerja (<math>X_2</math>) terhadap Kinerja Pegawai (Y)</li> <li>- Perilaku Individu dan Budaya Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di BAPPEDA LITBANG Kabupaten Bone Bolango</li> </ul>
8	Galuh Dwitiya Azizah 2023	Pengaruh Perilaku Individu dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi	<p>Kesimpulan dari penelitian ini adalah:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Secara parsial perilaku individu telah memberi pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi</li> <li>- Secara parsial disiplin kerja telah memberi pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi</li> <li>- Secara simultan perilaku individu dan disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi.</li> </ul>

No	Nama Peneliti Tahun	Judul	Hasil Penelitian
9	Rahayu Sulistiowati, Dewie B.A, Jono Purnomo, Risandi Koswara, Aqila M.S 2022	Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi Dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Pegawai	<p>Hasil pembahasannya pada artikel ini menunjukkan bahwa karakteristik individu, budaya organisasi, dan perilaku individu memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal ini menjelaskan bahwasanya budaya yang kuat, serta didukung dengan adanya karakteristik individu yang baik, maka hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja</p> <p>Berdasarkan hasil analisis data diperoleh Kesimpulan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Perilaku individu berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja</li> <li>- Komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja</li> <li>- Perilaku individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</li> <li>- Komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>- Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</li> <li>- Perilaku individu berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja</li> <li>- Komunikasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja</li> </ul>
10	Gandhi Sutjahjo 2022 Jurnal Manajemen, Organisasi dan Bisnis ISSN 2797-0566	Analisis Perilaku Individu, Komunikasi Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dari hasil analisis ini, dapat disimpulkan bahwa perilaku individu dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di IKP Diskominfo Kabupaten Karawang. Saran yang diajukan adalah meningkatkan program pelatihan dan pengembangan karyawan, serta memperkuat budaya organisasi yang mendukung untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan</li> </ul>
11	Rezkha Dwina Agustin, Puji Isyanto 2024	Pengaruh Perilaku Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bidang Informasi Komunikasi Publik Diskominfo Kabupaten Karawang	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara perilaku individu terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh perilaku individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Distribusi Wilayah Jakarta Raya Area Cempaka Putih</li> </ul>
12	Rustomo, Partimah, Rina Angelina 2024	Pengaruh Perilaku Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya Area Cempaka Putih	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sesuai pengolahan dan analisis yang digunakan pada penelitian ini ditarik kesimpulan bahwa secara simultan maupun secara parsial variabel Perubahan Perilaku Individu dan Karakteristik Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Golden Blossom Sumatra (GBS). Variabel Perubahan</li> </ul>
13	Shindi, Reva Maria Valianti, Nisa`Ulul Mafr 2023 Journal Of Management	Pengaruh Perubahan Perilaku Individu dan Karakteristik Kepribadian terhadap Kinerja Pegawai di PT Golden Blossom Sumatra	

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
P 265-275			<p>Perilaku Individu dan Karakteristik Kepribadian mampu memberikan sumbangan terhadap Kinerja Pegawai di PT Golden Blossom Sumatra (GBS) sebesar 89,7%. Variabel Perubahan Perilaku Individu dan Karakterik Kepribadian memiliki hubungan yang kuat dan searah terhadap Kinerja Pegawai di PT Golden Blossom Sumatra (GBS).</p>
14	Fibula Cherry Natalia, Kamelia Emi Trimiasi, Erawati Kartika	Pengaruh Kompetensi Individu, Perilaku Individu dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Weleri Makmur	<p>Berdasarkan hasil uji secara parsial menyatakan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Variabel Kompetensi Individu berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,698.</li> <li>- Variabel Perilaku Individu tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,023.</li> <li>- Dan variabel Penempatan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,430</li> </ul>
15	Rizki Prasetya Wardana 2022	Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Thyssenkrupp Technologies Indonesia Cabang Surabaya	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi,</li> <li>- lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi,</li> <li>- kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja,</li> <li>- lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja,</li> <li>- motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja,</li> <li>- serta kompetensi berpengaruh signifikan melalui motivasi terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan melalui motivasi terhadap kinerja</li> </ul>
16	Aminar Sutra Dewi, Rahma Yuvika 2022	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan lingkungan kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi diterima dan lingkungan kerja diterima. Kata kunci: motivasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan</p>
17	Muh. Fajrin, Romansyah Sahabuddin, Zainal Ruma 2022	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) memiliki hubungan atau pengaruh secara sendiri-sendiri atau parsial dan hubungan secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja(Y).</p>



Protected by PDF Anti-Copy Free

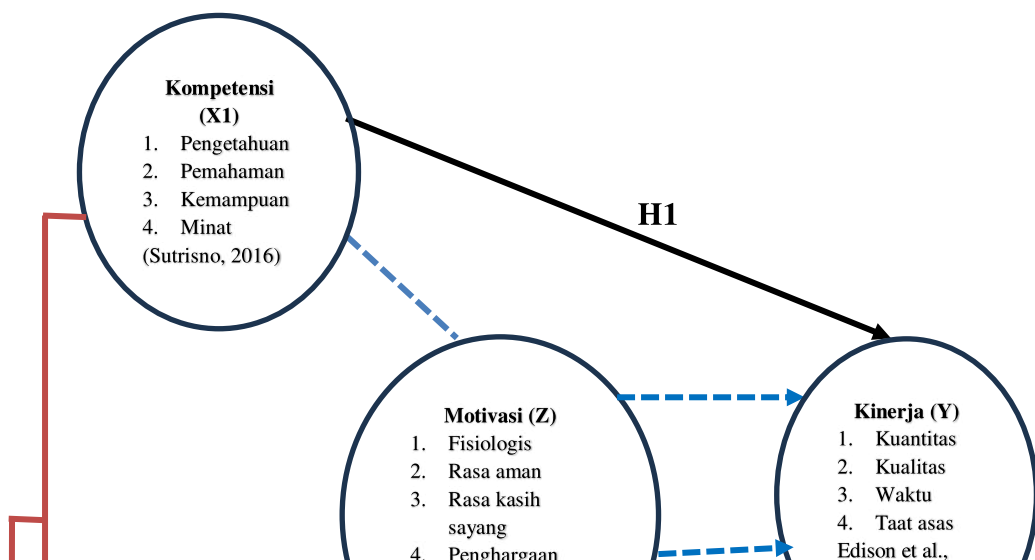
Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark

No	Nama Peneliti Tahun	Judul	Hasil Penelitian
18	I Ketut Mustika 2022	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Serta Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Dan Pengembangan Kabupaten Karangasem	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Karangasem.</li> <li>- Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</li> <li>- Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</li> <li>- Lingkungan kerja dan stres kerja serta motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</li> </ul>
19	Zulkifli	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sulawesi Tenggara	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sulawesi Tenggara.</li> </ul>
20	Umi Rusilowati, Fifth Ernawati	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kementerian Dalam Negeri)	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja</li> <li>- Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja</li> <li>- Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja</li> <li>- Secara simultan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan secara simultan terhadap Kinerja</li> </ul>
21	Cucu Nurjana, Solehudin 2023	Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang berpengaruh positif dan signifikan.</li> <li>- Terdapat Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang,</li> <li>- terdapat Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang,</li> <li>- terdapat Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang.</li> <li>- Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang.</li> <li>- Terdapat Pengaruh Kompetensi melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang.</li> <li>- Terdapat Pengaruh Disiplin kerja Melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang.</li> <li>- terdapat Pengaruh Kompetensi dan</li> </ul>

No	Nama Peneliti Tahun	Judul	Hasil Penelitian
22	Ahmad Fauzi, Gilang Nugroho	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	<p>Disiplin kerja secara simultan melalui Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang .</p> <p>Hasil penelitian ini menunjukkan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hilir</li> <li>- Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hilir</li> <li>- Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hilir</li> <li>- Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hilir</li> </ul>
23	Wahyu Anugrah Manippi, Nur Aisyah Qadri Saiful	Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel motivasi Di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng dengan tingkat probabilitas signifikan</li> <li>- variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel motivasi</li> <li>- terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja</li> <li>- kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja</li> <li>- variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja</li> <li>- kompetensi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi pada Di Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng</li> </ul>

### C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu serta permasalahan yang telah dikemukakan, sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis, berikut ini digambarkan Kerangka Pemikiran, sebagai berikut:



**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**H4**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**



**H5**

**H2**

**H3**

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan gambar 1 tentang kerangka pemikiran penelitian ini, terdapat dua variabel eksogen dan satu variabel *intervening* yang mempengaruhi variabel endogen. Pada gambar diatas H1 menunjukkan bahwa variabel eksogen kompetensi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap variabel endogen kinerja (Y) yang masing masing variabel memiliki indikator. H2 menunjukkan bahwa variabel eksogen perilaku individu (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variabel endogen kinerja (Y). H3 menunjukkan bahwa variabel eksogen kompetensi (X1) dan perilaku individu (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel endogen kinerja (Y). H4 menunjukkan bahwa variabel eksogen kompetensi (X1) berpengaruh terhadap variabel endogen kinerja (Y) melalui motivasi kerja (Z) sebagai variabel *intervening*. Dan H5 menunjukkan bahwa variabel eksogen perilaku individu

(X2) berpengaruh terhadap variabel endogen kinerja (Y) melalui motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening.

#### D. Hipotesis



Hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

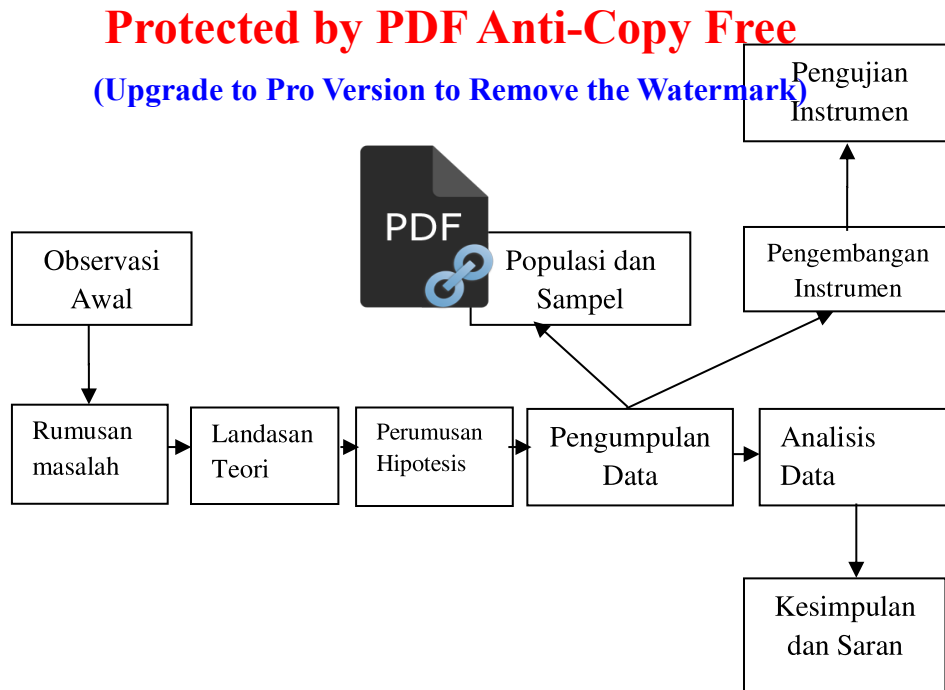
1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara perilaku individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan perilaku individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan antara perilaku individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.

**A. Desain Penelitian**



Penelitian ini menggolongkan jenis penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2013).

Penelitian diawali dengan melakukan observasi ditempat penelitian untuk mengamati fenomena-fenomena yang ada. Selanjutnya penulis merumuskan masalah dan menguatkan dengan teori dari buku ataupun dari penelitian yang relevan (jurnal), membuat kerangka pemikiran yang berisi variabel eksogen, variabel endogen dan variabel intervening yang akan diteliti, menentukan hipotesis berkaitan dengan tujuan dan rumusan masalah, menentukan teknik pengumpulan data dengan menentukan populasi dan sampel, menentukan instrumen penelitian untuk dilakukan uji coba instrumen penelitian berkaitan dengan indikator penelitian, kemudian menganalisis data sesuai dengan teknik yang telah ditentukan dan dari hasil analisa ditarik kesimpulan dan saran. Untuk lebih Jelasnya rancangan penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 3. 1 Alur Penelitian

## B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional variabel

### 1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

#### 1) Variabel Endogen

Menurut Priyatno dalam Haryono, (2016), variabel endogen atau yang lebih dikenal dengan variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel endogen adalah kinerja pegawai

#### 2) Variabel Eksogen

Priyatno dalam Haryono, (2016), menyebutkan variabel eksogen atau yang lebih dikenal dengan variabel independent atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel endogen. Dalam

penelitian ini variabel eksogen adalah kompetensi dan perilaku individu.  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 3) Variabel Intervening

Pendapat Pradono dan Haryono, (2016), Variabel mediator atau intervening, sering disebut variabel perantara adalah variabel yang menjadi perantara antara variable eksogen dengan indogen. Dalam penelitian ini variabel intervening adalah motivasi kerja.

## 2. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3. 1 Variabel, Definisi, Indikator dan Skala

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
1	Kompetensi	Kompetensi adalah kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja berdasarkan aturan kerja yang ditetapkan. (Sutrisno, 2016)	Indikator kompetensi adalah: 1. Pengetahuan 2. Pemahaman 3. kemampuan 4. Minat (Sutrisno, 2016)	Likert
2	Perilaku Individu	Perilaku Individu adalah segala hal yang dilakukan seseorang, baik yang dipengaruhi langsung ataupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi keberadaannya dan lingkungannya (rekan kerja, pimpinan, dan organisasi). (Butarbutar et al., 2021)	Indikatornya 1. Karakteristik biografis 2. Persepsi 3. Kepribadian 4. Pembelajaran (Butarbutar et al., 2021)	Likert
3	Motivasi	Motivasi adalah dorongan yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat (Marnis, 2008)	1. Fisiologis 2. Rasa aman 3. Rasa kasih sayang 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri (Marnis, 2008)	Likert
5	Kinerja	Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan	1. Target/ Kuantitas 2. Kualitas pekerjaan 3. Waktu	Likert

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala
		yang telah ditetapkan sebelumnya. (Edison et al., 2020)	4. Taat asas (Edison et al., 2020)	

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2021). Populasi bukan hanya manusia saja tetapi termasuk obyek dan benda-benda alam yang lain. Dan populasi juga tidak terbatas hanya pada jumlah objek/subjek yang diteliti tetapi termasuk karakteristik atau sifat yang dimiliki objek tersebut. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah Pegawai pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas yang berjumlah 43 Orang.

### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2021) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas yang terdiri dari pejabat structural, pejabat fungsional tertentu, pejabat fungsional umum dan pegawai non ASN dengan jumlah sampel penelitian ini adalah 42 orang (97,67 %) dimana penulis yang sebagai pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas tidak ikut mengisi kuisisioner untuk menjaga netralitas hasil penelitian.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### D. Sumber Data

Sugiyono (2013) me  bahwa sumber data dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Data primer, yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Dalam penelitian ini data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner/angket kepada pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas tentang pengaruh kompetensi dan perilaku individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*.
2. Data sekunder, yaitu sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat pihak lain) dimana data yang sudah ada dan tersusun secara sistematis atau rangkuman dari dokumen-dokumen yang berhubungan dengan masalah. Pada penelitian ini penulis mengumpulkan data data yang dihasilkan oleh Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas yang berkaitan dengan topik yang diteliti. Adapun data sekunder dalam penelitian ini adalah terdiri dari:
  - a. Data pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas
  - b. Peraturan Bupati Musi Rawas Nomor 33 Tahun 2023
  - c. Data Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kabupaten Musi Rawas Tahun 2021-2026

- d. Perjanjian Kerja Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas Tahun 2023  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
- e. Rencana Kerja Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas Tahun 2024
- f. Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomor 17 Tahun 2016 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan
- g. Struktur Organisasi Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas
- h. Daftar kegiatan penelitian Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas

#### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

##### 1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2021). Pada penelitian ini kuisisioner dibagikan secara langsung (*offline*) kepada pihak-pihak yang terkait yaitu pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas mengenai Pengaruh Kompetensi dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.

##### 2. Observasi (Pengamatan)

Teknik ini memiliki ciri yang spesifik dibanding teknik lainnya. Teknik ini menggunakan proses biologis dan psikologis dimana dua diantaranya adalah pengamatan dan wawancara (Sugiyono, 2021). Pada penelitian ini peneliti melakukan observasi dengan cara melihat langsung dan melakukan pengamatan kondisi keadaan dilapangan yaitu kondisi di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas untuk melihat fenomena-fenomena permasalahan actual dan menggali dokumen-dokumen yang berhubungan dengan variabel penelitian.

3. Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi dapat berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), cerita, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumentasi pada penelitian ini adalah foto berkaitan dengan penelitian di Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas.

#### **F. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2021). Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrumen-instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel dalam ilmu alam sudah banyak tersedia dan telah teruji validitas dan reliabilitasnya.

Dalam penelitian ini instrument penelitian yang digunakan adalah kuisioner atau angket dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau

sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena social ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti. Yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2021). Adapun pengukuran skala Likert pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Skala Likert

No.	Kriteria	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert*, mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, atau berbentuk interval, yang dideskripsikan melalui tabel di bawah ini:

Tabel 3. 3 Skala Penafsiran Skor Rata-Rata Tanggapan Responden

No	Rentang Skor	Penafsiran
1	1,00 – 1,80	Sangat Rendah
2	1,81 – 2,60	Rendah
3	2,61 – 3,40	Cukup Tinggi
4	3,41 – 4,20	Tinggi
5	4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

(Sugiyono, 2018)

Dalam penelitian ini daftar pernyataan yang ada didalam instrument penelitian terdiri dari 12 Pernyataan variabel kompetensi, 12 pernyataan variabel perilaku individu, 15 pernyataan variabel motivasi kerja dan 12 Pernyataan variabel Kinerja Pegawai. Secara keseluruhan ditampilkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3. 4 Instrumen Variabel Penelitian

No.	Variabel	Jumlah pernyataan
1	Kompetensi (X <sub>1</sub> )	12
2	Perilaku Individu (X <sub>2</sub> )	12

3	Motivasi Kerja (Z)	15
4	Kinerja Pegawai (Y)	12
Jumlah Soal		51 Item



## G. Uji Valibilitas dan Reabilitas

Setiap peneliti pasti menginginkan hasil penelitiannya valid dan reliable. Satu satu syarat untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliable adalah jika instrument yang digunakan valid dan reliable (Sugiyono, 2021). Dalam smart PLS uji validitas dan reabilitas masuk kedalam evaluasi model pengukuran (*Outer Model*)(Hamid & Anwar, 2019).

### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan angket kuisisioner yang digunakan dalam mengukur dan memperoleh data penelitian dari responden. Valid artinya instrument tersebut bisa dimanfaatkan untuk mengukur yang semestinya diukur (Sugiyono, 2021). Pengujian validitas konstruk dalam PLS-SEM terdiri dari validitas konvergen dan validitas diskriminan. Menurut Jogiyanto dalam (Hamid & Anwar, 2019), korelasi yang kuat antara konstruk dan item-item pertanyaannya dan hubungan yang lemah dengan variabel lainnya, merupakan salah satu cara untuk menguji validitas konstruk (construct validity). Validitas konstruk terdiri atas validitas konvergen dan validitas diskriminan.

#### 1. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen digunakan untuk mengukur korelasi antara konstruk dengan variabel laten. Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi (Jogiyanto dalam (Hamid & Anwar, 2019). Pengujian validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai *standardized loading factor*. *Standardized loading factor* menggambarkan besarnya korelasi antara setiap item pengukuran (indikator) dengan konstruknya. Nilai loading factor  $\geq 0.7$  dikatakan ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibentuknya. Dalam pengalaman empiris penelitian, nilai loading factor  $\geq 0.5$  masih dapat diterima. Bahkan sebagian ahli mentolerir angka 0,4. Dengan demikian, nilai loading factor  $\leq 0.4$  harus dikeluarkan dari model (di-drop). Pengujian validitas konvergen juga dilakukan dengan melihat nilai *average variance inflation factor* (AVE), dimana nilai AVE harus  $\geq 0.5$  (Ghozali & Latan, 2015). Nilai AVE minimal 0.5 menunjukkan ukuran *convergent validity* yang baik. Artinya, variable laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya (Haryono, 2016).

Formula *average variance inflation factor* (AVE) adalah sebagai

$$\text{berik } AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum \epsilon_i}$$

(Haryono, 2016)

## 2. Validitas Diskriminan

Penilaian validitas diskriminan adalah untuk memverifikasi bahwa suatu konstruk reflektif menunjukkan hubungan yang lebih kuat dengan

indikatornya sendiri dibandingkan dengan hubungan konstruk lain dalam model jalur PLS (Ringle et al., 2024). Pengujian Validitas diskriminan dilakukan berdasarkan matriks *multitrait-multimethod* dengan melihat nilai korelasi heterotrait-monotrait (HTMT) dibawah ambang batas 0,9 ( $< 0,9$ ).

## b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur (Ghozali & Latan, 2015). Mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. *Rule of Thumb* untuk menilai reliabilitas konstruk adalah nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* harus lebih besar dari 0.70. Namun demikian, penggunaan Cronbach's Alpha untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberi nilai yang lebih rendah (*under estimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *Composite Reliability* (Ghozali & Latan, 2015).

Rumus *Composite Reliability* adalah sebagai berikut:

$$CR = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + (\sum \epsilon_i)} \quad (\text{Haryono, 2016})$$

Kriteria pengujian validitas dan reliabilitas atau yang dikenal dengan evaluasi model pengukuran (*outer model*) dirangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 3. 5 Kriteria Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

No.	Kriteria	Penjelasan
<b>Uji Validitas</b>		
1	<b>Validitas Konvergen</b>	

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No.	Kriteria	Penjelasan
	<i>Leading Factor (LF)</i>	Nilai <i>loading factor</i> (lf) harus > 0,7
-	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> harus > 0,5
2	<b>Validitas Diskriminatif</b>	
-	rasio korelasi heterotrait (HTMT)	Nilai HTMT harus < 0,9
	<b>Uji Reliabilitas</b>	
1	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> harus > 0,7
2	<i>Composite Reliability</i>	Nilai <i>Composite Reliability</i> > 0,7

(Haryono, 2016)

## H. Pengujian Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, perlu dilakukan uji normalitas. Apabila data yang kita miliki berdistribusi normal maka dapat dipakai dalam statistik parametrik dan data tersebut dianggap bisa mewakili populasi. Pengujian dilakukan terhadap semua pertanyaan yang telah dinyatakan valid dan reliabel.

Terdapat beberapa teknik untuk menguji normalitas data salah satunya adalah *chi kuadrat*.

Rumus dasar chi kuadrat ( $\chi^2$ ):

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h} \quad (\text{Sugiyono, 2018})$$

Dimana:

$\chi^2$  = Chi kuadrat

$f_o$  = Frekuensi yang diobservasi

$f_h$  = Frekuensi yang diharapkan

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

Pengujian normalitas dalam Smart PLS dilakukan dengan melihat histogram dengan kriteria uji apabila data menyebar ke seluruh daerah

normal. Daerah normal sendiri adalah daerah yang berada di bawah kurva tersebut berbentuk lonceng terbalik. Jadi dikatakan data berdistribusi normal. Uji normalitas juga dapat dilihat dari Scatterplot dimana data berdistribusi normal jika data tersebar mengikuti garis plot. Jika dilihat dari nilai skewness dan kurtosis maka data berdistribusi normal jika berada di  $-2$  s/d  $2$ , diluar itu data tidak normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas adalah pengujian yang mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel.

Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen. Dalam suatu model regresi yang diinginkan adalah tidak adanya atau bebas multikolinearitas. Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai ambang batas untuk VIF adalah

Protected by PDF Anti-Copy Free  
 di bawah 10, jadi model regresi bebas dari kolinearitas jika nilai VIF  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
 $< 10$ .

### 3. Uji Heteroskedastisitas



Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat nilai P-Value dimana jika  $P\text{-Value} > 0,05$  ( $\alpha = 0,05$ ) maka lolos heteroskedastisitas atau bebas heteroskedastisitas.

### 4. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada Smart PLS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05. Pengujian linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah model yang dibuktikan merupakan model linier atau tidak. Kegunaan dan penerapannya dalam konteks penelitian ini adalah salah satu persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier atau uji hipotesis (Ghozali, 2018).

## I. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Statistik Deskriptif

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

Statistik deskriptif berfungsi mendeskripsikan karakteristik dari sekelompok hasil data penelitian terhadap variabel tunggal, contohnya pengukuran rata-rata, standar deviasi dan frekuensi berbentuk persentase (%). Tujuan analisis deskriptif ini adalah agar data lebih mudah diinterpretasikan.

## 2. Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Penelitian ini penulis menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan Smart PLS. Analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisa hubungan sebab akibat yang menyangkut dua jenis variabel lainnya. Sistem hubungan sebab akibat tersebut menyangkut dua jenis variabel yaitu variabel bebas atau yang lebih dikenal variabel independent dan variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi yang dikenal variabel dependen.

Pada analisis jalur pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen dapat berupa pengaruh langsung dan tidak langsung (*direct & indirect effect*), atau dengan kata lain analisis jalur memperhitungkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung. Berbeda dengan model regresi biasa dimana pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen hanya berbentuk pengaruh langsung. Pengaruh tidak langsung suatu variabel independent terhadap dependen adalah melalui variabel lain yang disebut variabel antara (*intervening variabel*).

Pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung pada Smart PLS diperoleh melalui perhitungan *bootstrapping* (*direct & indirect effect*).

## Protected by PDF Anti-Copy Free

### a. *Direct Effect (Path Coefficient)*

#### (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Analisis *Direct effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria yang digunakan untuk pengujian ini adalah koefisien jalur (*path coefficient*). Jika nilai *path coefficient* positif maka pengaruh suatu variabel adalah searah yaitu jika nilai suatu variabel eksogen meningkat maka nilai variabel endogen juga meningkat. Jika nilai *path coefficient* negative maka pengaruh suatu variabel adalah berlawanan arah yaitu jika nilai variabel eksogen meningkat maka nilai variabel endogen menurun. Kemudian untuk nilai probabilitas signifikansi (*P-Value*), jika nilai *P-Value*  $< 0,05$  maka signifikan dan jika nilai *P-Value*  $> 0,05$  maka tidak signifikan.

### b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantara dimediasi oleh suatu variabel *intervening* (variabel mediator).

Kriteria pengujian *indirect effect* adalah jika nilai *P-Value*  $< 0,05$  maka signifikan artinya variabel *intervening* berperan dalam mengantarai memediasi hubungan suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dan jika nilai *P-Value*  $> 0,05$  maka tidak signifikan artinya variabel *intervening* tidak berperan dalam

Protected by PDF Anti-Copy Free  
 mengantarkan, memediasi, hubungan suatu variabel eksogen terhadap  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
 suatu variabel endogen.

### 3. Model Struktural (*Inner Model*)

Tahap kedua evaluasi model adalah evaluasi model struktural (*inner model*). Inner model adalah model struktural, berdasarkan nilai koefisien jalur, melihat seberapa besar pengaruh antar variabel laten dengan perhitungan bootstrapping (Hamid & Anwar, 2019). Ada beberapa komponen item yang menjadi kriteria dalam penilaian model struktural (*inner model*) yaitu:

#### a. Nilai R-Square

Nilai R-Square digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel eksogen terhadap variabel endogen (Jogiyanto, 2011). Nilai R-Square 0.75, 0.50, dan 0.25 masing-masing mengindikasikan bahwa model kuat, moderate, dan lemah (Ghozali & Latan, 2015).

#### b. Nilai F-Square

Nilai F-square dalam Smart PLS (Partial Least Squares) adalah ukuran efek dari variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model struktural. F-square digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dan memberikan indikasi tentang kekuatan hubungan antar variabel dalam model.

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

Secara khusus, F-square dihitung dengan membandingkan varians yang dijelaskan oleh model ketika variabel independen tertentu

diikutsertakan dibandingkan dengan ketika variabel tersebut tidak ada.

Nilai ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut:  $F^2 < 0,02$ : Pengaruh

yang sangat kecil,  $0,02 \leq F^2 < 0,15$ : Pengaruh kecil dan  $0,15 \leq F^2 <$

$0,35$ : Pengaruh sedang serta  $F^2 \geq 0,35$ : Pengaruh besar

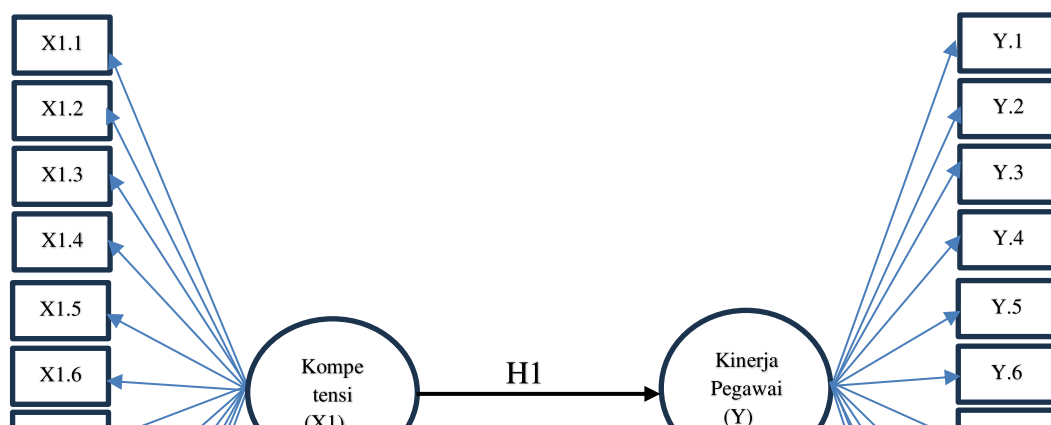
Kriteria evaluasi model struktural (*inner model*) dirangkum dalam tabel berikut ini:

Tabel 3. 6 Kriteria Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

No.	Kriteria	Penjelasan
<b>Evaluasi Model Struktural</b>		
1	R <sup>2</sup> untuk endogen variable Laten	Hasil R <sup>2</sup> untuk variable laten endogen dalam model structural mengindikasikan bahwa model <b>baik</b> , <b>moderat</b> dan <b>lemah</b> .
2	Estimasi koefisien jalur	Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model structural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur <i>bootstrapping</i> yang juga menghasilkan nilai T ( <i>T-value</i> ) dan P ( <i>P-Value</i> ).
3	f <sup>2</sup> untuk <i>effect size</i>	Nilai f <sup>2</sup> dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel mempunyai pengaruh yang lemah, medium atau besar pada tingkat Struktural

(Haryono, 2016)

*Structural Equation Modeling* (SEM) Pengaruh Kompetensi dan Perilaku Individu terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel *Intervening* digambarkan sebagai berikut:

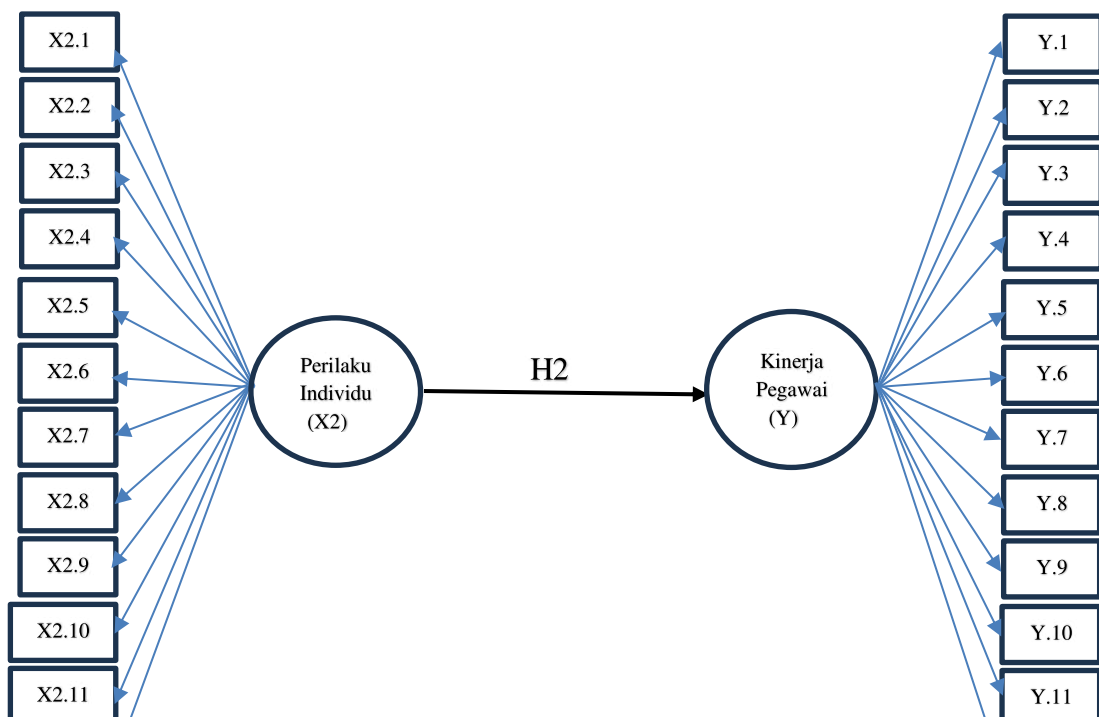


**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Gambar 3. 2 Structural Equation Modeling (SEM) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Gambar diatas menggambarkan hipotesis 1 (H1) yaitu terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas. Variabel eksogen (variabel bebas) yaitu kompetensi digambarkan beserta dengan indikatornya sebagai pengukur konstruknya yaitu variabel eksogen. Demikian juga dengan variabel endogen (variabel terikat) digambarkan beserta dengan indikatornya.

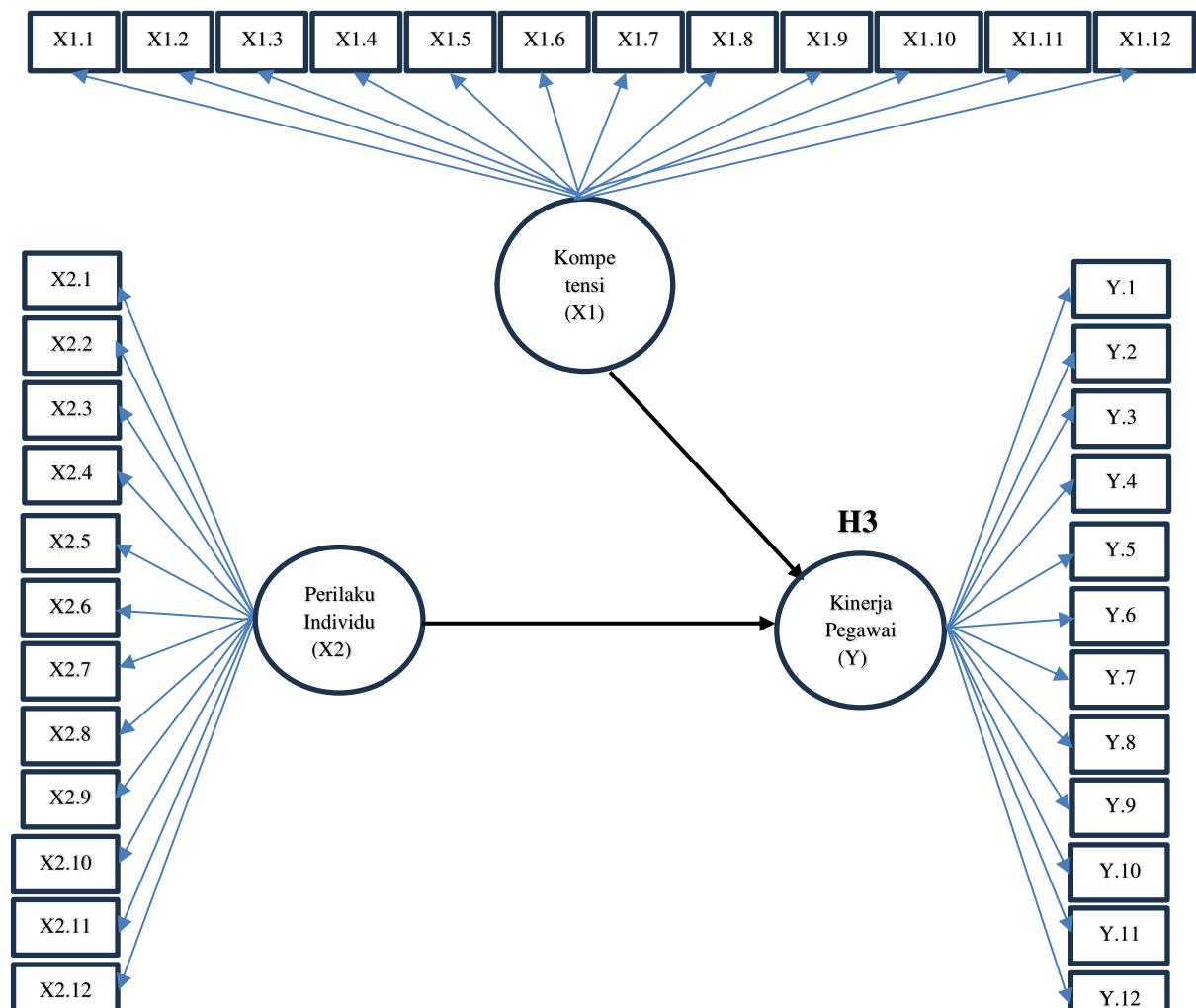


**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Gambar 3. 3 Structural Equation Modeling (SEM) Pengaruh Perilaku Individu terhadap Kinerja Pegawai

Gambar diatas menggambarkan hipotesis 2 (H2) yaitu terdapat pengaruh signifikan antara perilaku individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas. Variabel eksogen (variabel bebas) yaitu kompetensi digambarkan beserta dengan indikatornya sebagai pengukur konstruknya yaitu variabel eksogen. Demikian juga dengan variabel endogen (variabel terikat) digambarkan beserta dengan indikatornya.

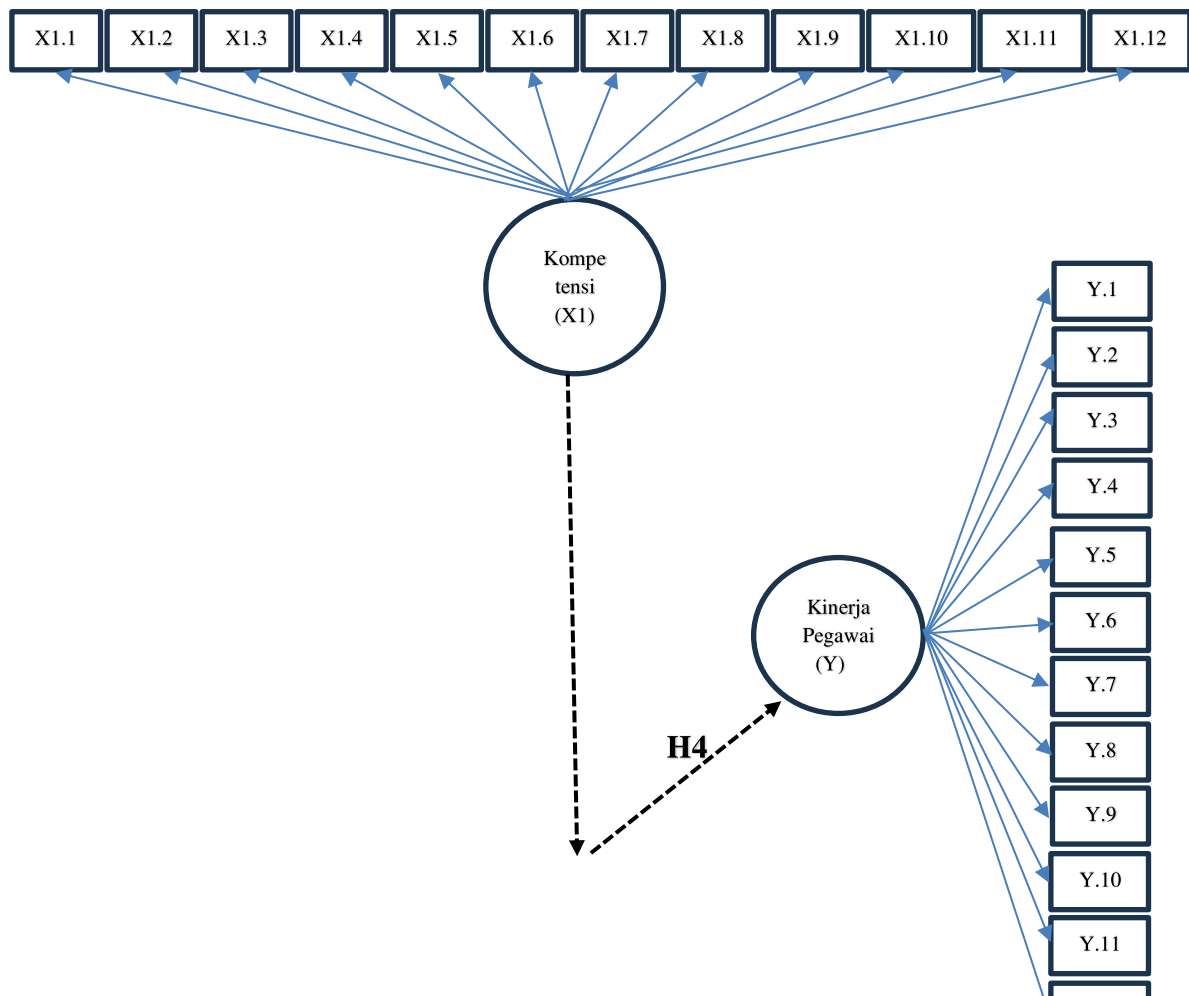


**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

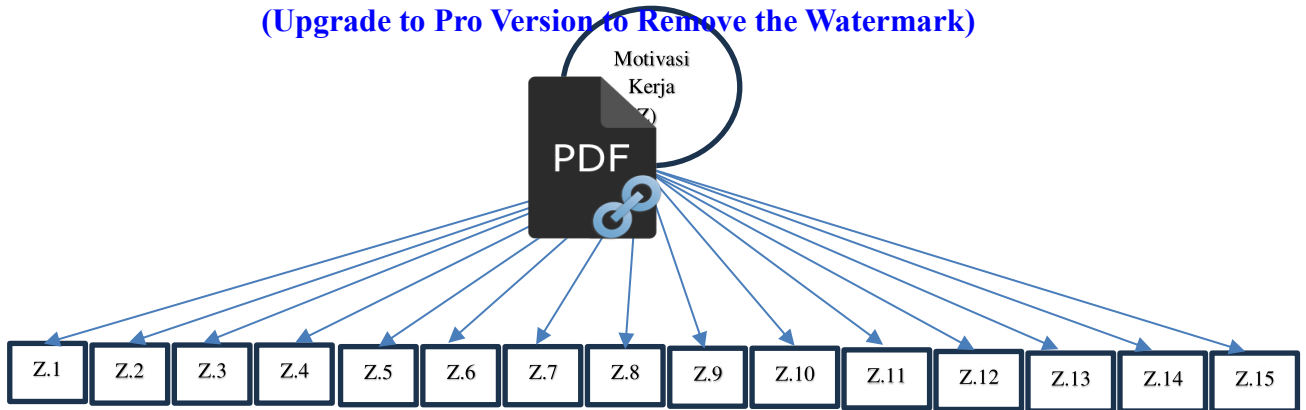


Gambar 3. 4 Structural Equation Modeling (SEM) Pengaruh Kompetensi dan Perilaku Individu terhadap Kinerja Pegawai

Gambar diatas menggambarkan hipotesis 3 (H3) yaitu terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi dan perilaku individu secara bersama sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas. Variabel eksogen (variabel bebas) yaitu kompetensi dan perilaku individu digambarkan beserta dengan indikatornya sebagai pengukur konstruk yaitu variabel eksogen. Demikian juga dengan variabel endogen (variabel terikat) digambarkan beserta dengan indikatornya.

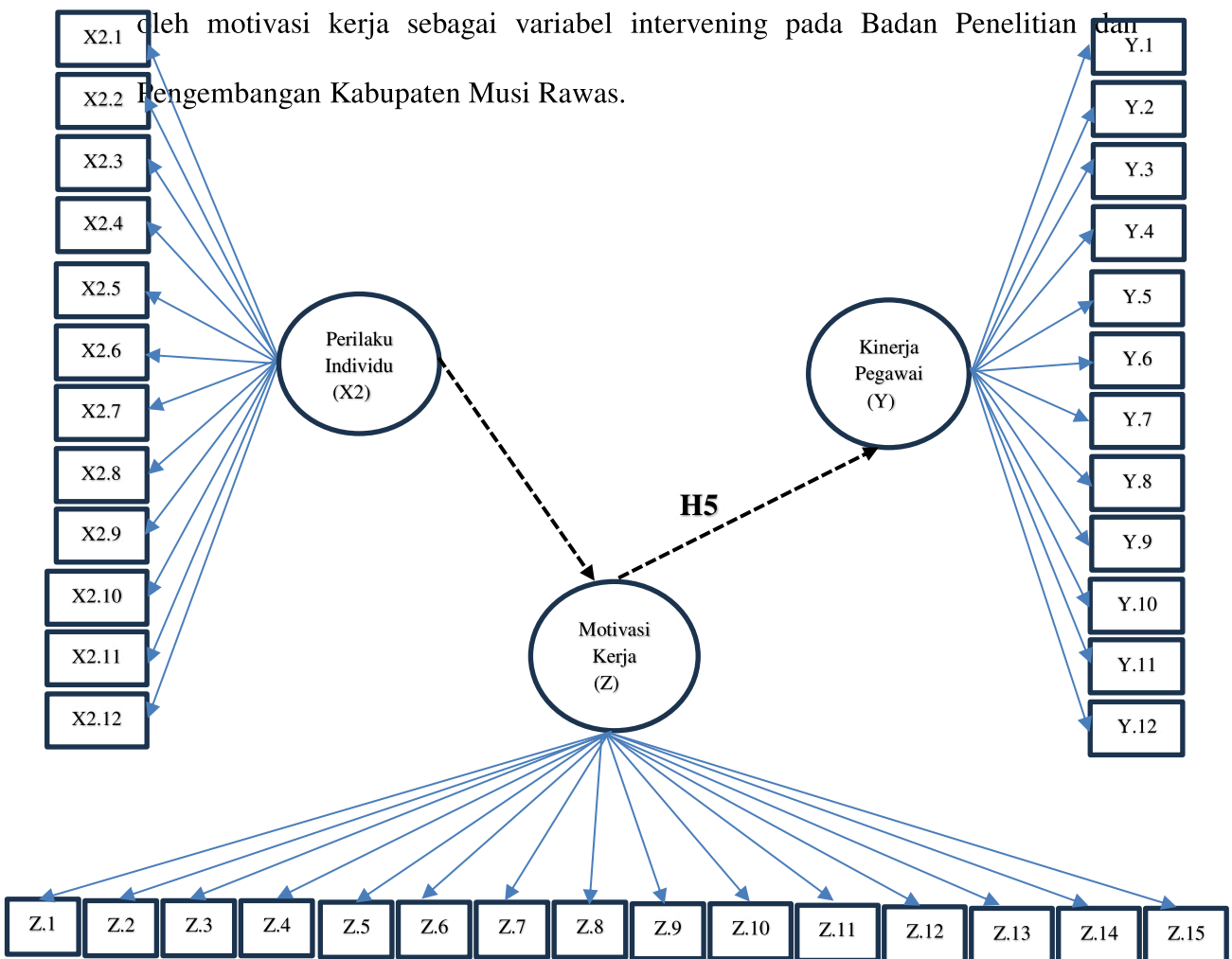


**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Gambar 3. 5 Structural Equation Modeling (SEM) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening

Gambar diatas menggambarkan hipotesis 4 (H4) yaitu terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai yang diantarai/dimediasi



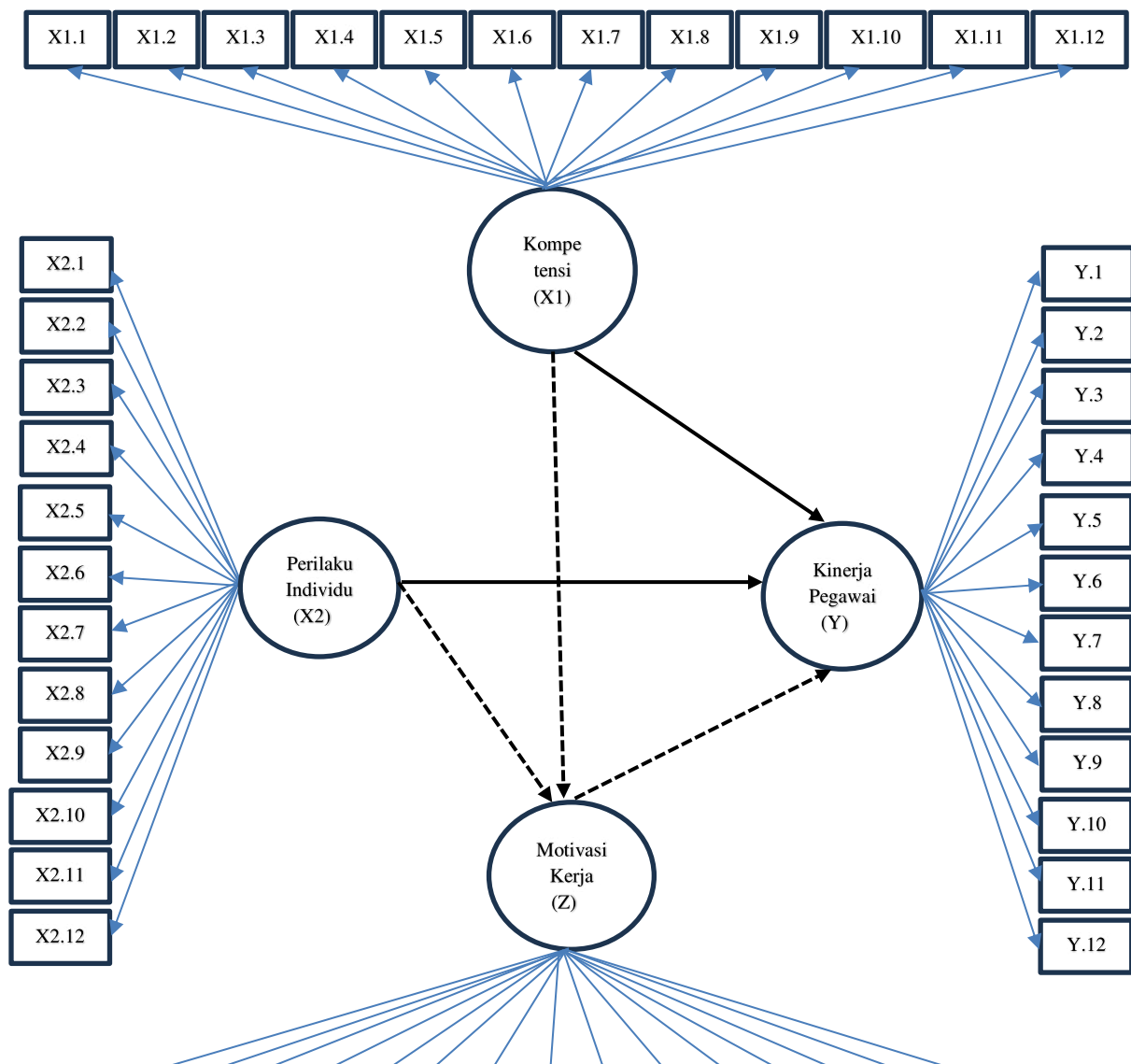
oleh motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas.

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Gambar 3. 6 Structural Equation Modeling (SEM) Pengaruh Perilaku Individu terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening

Gambar diatas menggambarkan hipotesis 5 (H5) yaitu terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai yang diantarai/dimediasi oleh motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas.

Full model *Structural Equation Modeling* (SEM) Pengaruh Kompetensi dan Perilaku Individu terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel *Intervening* digambarkan sebagai berikut



**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Gambar 3. 7 Full Model Structural Equation Modeling (SEM) Pengaruh Kompetensi dan Perilaku Individu terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening

## J. Waktu dan Tempat Penelitian

### 1. Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan selama 5 bulan, dimulai dari bulan Oktober 2024 sampai dengan bulan Februari 2025, dengan jadwal penelitian sebagai berikut:

Tabel 3. 7 Alokasi Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2024 Tahun 2025				
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb
1.	Pengajuan judul					
2.	Penyusunan dan perbaikan proposal penelitian					
3.	Seminar proposal					
4.	Penelitian					
5.	Pengajuan bab tesis					
6.	Perbaikan tesis					
7.	Ujian tesis					

### 2. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas, yang beralamatkan di Jl. Pangeran Moh. Amin Komplek Perkantoran Pemkab Musi Rawas, Muara Beliti Baru, Kec. Muara Beliti Kab. Musi Rawas Sumatera Selatan

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



**A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Pembentukan Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas ditetapkan melalui Peraturan Daerah Kabupaten Musi Rawas Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Musi Rawas yang pada saat proses pembentukannya dilakukan validasi berdasarkan peraturan perundang-undangan dimana Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas ditetapkan sebagai salah satu perangkat daerah dengan tipologi B (sedang). Kedudukan Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas sebagai salah satu Perangkat Daerah yang merupakan unsur penunjang Urusan Pemerintahan dibidang Penelitian, Pengembangan dan Inovasi Daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan yang diberikan, maka segala kebijakan di bidang Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas dibawah kendali Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas, selain itu juga terdapat fungsi dalam hal penyiapan rekomendasi Kebijakan Pemerintah Kabupaten Musi Rawas, dalam hal ini pada Bupati Musi Rawas sebagai pengambil kebijakan tertinggi di Kabupaten Musi Rawas.

Berdasarkan tugas dan fungsinya maka ada beberapa pelayanan yang dilaksanakan oleh Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas yaitu:

1. Pelayanan Administrasi
2. Pelaksana Teknis Penelitian, Pengembangan dan Inovasi

3. Koordinator Pelaku dan Lembaga Pendidikan, Pengembangan dan Inovasi  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
4. Koordinator Kegiatan Penelitian, Pengembangan dan Inovasi
5. Publikasi Hasil Litbang dan Inovasi
6. Intermediasi Difusi Iptek

Berdasarkan Peraturan Bupati Musi Rawas Nomor 57 Tahun 2016 yang kemudian diperbaharui melalui Peraturan Bupati Musi Rawas Nomor 33 Tahun 2023 tentang susunan organisasi, tugas, fungsi serta tata kerja Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas. Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang dalam bidang penelitian dan pengembangan. Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:

1. Pelaksanaan kebijakan, fasilitasi, dan pembinaan pelaksanaan penelitian, pengembangan, pengkajian, dan penerapan, serta invensi dan inovasi di Daerah yang memperkuat fungsi dan kedudukan ilmu pengetahuan dan teknologi di Daerah;
2. Penyusunan perencanaan, program, anggaran, kelembagaan, dan sumber daya penelitian, pengembangan, pengkajian, dan penerapan, serta invensi dan inovasi di daerah yang berpedoman pada Pancasila;
3. Koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang riset dan inovasi, Kerjasama Pembangunan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta kemitraan penelitian, pengembangan, pengkajian, dan penerapan, serta invensi dan inovasi daerah;

- Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
4. Pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang riset dan inovasi, Kerjasama Pembangunan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta kemitraan penelitian, pengembangan, pengkajian, dan penerapan, serta invensi dan inovasi di daerah;
  5. Pemantauan dan evaluasi penelitian, pengembangan, penyelenggaraan pengkajian, dan penerapan, serta invensi dan inovasi di daerah;
  6. Pelaksanaan Pembangunan, pengembangan, pengelolaan dan pemanfaatan sistem informasi ilmu pengetahuan dan teknologi di Daerah;
  7. Koordinasi sistem ilmu pengetahuan dan teknologi di daerah;
  8. Pengkoordinasian penatausahaan, pemanfaatan dan pengamanan barang milik daerah;
  9. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

**Sekretariat** mempunyai tugas melaksanakan urusan Administrasi perkantoran Umum dan Kepegawaian, Pengelolaan Keuangan, Urusan Perlengkapan serta pembinaan dan Koordinasi penyusunan Program dan Kegiatan Badan untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Sekretariat Badan menyelenggarakan fungsi:

- a) Pengkoordinasian penyusunan rencana, program, anggaran badan;
- b) Pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, Kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan, Kerjasama, hubungan masyarakat, arsip dan dokumentasi;
- c) Penataan organisasi dan tatalaksana;

- d) Pengkoordinasian dan penyusunan peraturan perundang-undangan;
- e) Pengelolaan barang milik/kekayaan Negara; dan
- f) Pelaksanaan tugas yang diberikan kepala Badan sesuai dengan tugas dan fungsinya



Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya Sekretaris dibantu oleh:

- 1) Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;
- 2) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

**Bidang Sosial dan Pemerintahan** yang dipimpin kepala bidang mempunyai tugas untuk menyelenggarakan perumusan dan penetapan kebijakan di bidang fasilitasi pelaksanaan riset, pengkajian, invensi dan inovasi dalam rangka penyusunan rekomendasi kebijakan arah dan prinsip rancangan perencanaan Pembangunan daerah sebagai landasan dalam Pembangunan daerah di bidang sosial dan pemerintahan yang berpedoman pada nilai Pancasila serta menyelenggarakan fungsi:

- a. koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan fasilitasi riset, pengkajian, invensi dan inovasi dalam rangka penyusunan rekomendasi kebijakan arah dan prinsip rancangan perencanaan Pembangunan daerah;
- b. pengawasan, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan fasilitasi riset, pengkajian, invensi dan inovasi dalam rangka penyusunan rekomendasi kebijakan arah dan prinsip rancangan perencanaan Pembangunan daerah;
- c. perumusan dan penetapan kebijakan di bidang riset dan inovasi yang meliputi rencana induk pemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan peta jalan riset, pengkajian, invensi dan inovasi;

- Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
- d. pelaksanaan integrasi, koordinasi, dan sinkronisasi program, anggaran, dan rencana kerja pelaksanaan kebijakan di bidang riset dan inovasi yang meliputi rencana induk pemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan peta jalan riset, pengkajian, invensi dan inovasi;
- e. koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang riset dan inovasi meliputi rencana induk pemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan peta jalan riset, pengkajian, invensi dan inovasi;
- f. Perumusan hasil pelaksanaan fasilitasi riset, pengkajian, invensi dan inovasi dalam bentuk rekomendasi kebijakan rancangan perencanaan Pembangunan daerah kepada Bupati;
- g. pelaksanaan pengukuran indeks Kepemimpinan Kepala Daerah; dan
- h. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Badan sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

**Bidang Ekonomi dan Pembangunan** yang dipimpin oleh kepala bidang mempunyai tugas untuk menyelenggarakan perumusan dan penetapan, serta pemantauan dan pengawasan kebijakan riset, pengkajian, invensi dan inovasi di bidang Ekonomi dan Pembangunan dalam rangka penyusunan rekomendasi kebijakan sebagai landasan dalam Pembangunan daerah sekaligus pengendalian sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi (Perbup No. 33 tahun 2023). Bidang Ekonomi dan Pembangunan dalam bertugas menyelenggarakan fungsi:

- a. pelaksanaan fasilitasi riset, pengkajian, invensi dan inovasi dalam rangka penyusunan rekomendasi kebijakan arah dan prinsip rancangan perencanaan Pembangunan daerah sebagai landasan dalam Pembangunan

daerah di bidang Ekonomi dan Pembangunan yang berpedoman pada nilai Pancasila;

- b. koordinasi dan sinkronisasi pelaksanaan fasilitasi riset, pengkajian, invensi dan inovasi dalam rangka penyusunan rekomendasi kebijakan arah dan prinsip rancangan perencanaan Pembangunan daerah;
- c. pengawasan, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan fasilitasi riset, pengkajian, invensi dan inovasi dalam rangka penyusunan rekomendasi kebijakan arah dan prinsip rancangan perencanaan Pembangunan daerah;
- d. perumusan dan penetapan kebijakan di bidang riset dan inovasi yang meliputi rencana induk pemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan peta jalan riset, pengkajian, invensi dan inovasi;
- e. pelaksanaan integrasi, koordinasi, dan sinkronisasi program, anggaran, dan rencana kerja pelaksanaan kebijakan di bidang riset dan inovasi yang meliputi rencana induk pemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan peta jalan riset, pengkajian, invensi dan inovasi dengan berpedoman pada nilai Pancasila;
- f. perumusan hasil pelaksanaan fasilitasi riset, pengkajian, invensi dan inovasi dalam bentuk rekomendasi kebijakan rancangan perencanaan Pembangunan daerah dan evaluasi kebijakan pemerintahan daerah kepada Bupati;
- g. pelaksanaan kebijakan di bidang pengelolaan Sarana dan Prasarana Riset dan Inovasi Daerah meliputi Kawasan taman sains dan teknologi, kebun raya dan koleksi ilmiah, laboratorium dan fasilitas riset;

h. pemberian diseminasi teknis dan supervise pengelolaan dan optimalisasi Sarana dan Prasarana Riset Inovasi Daerah;

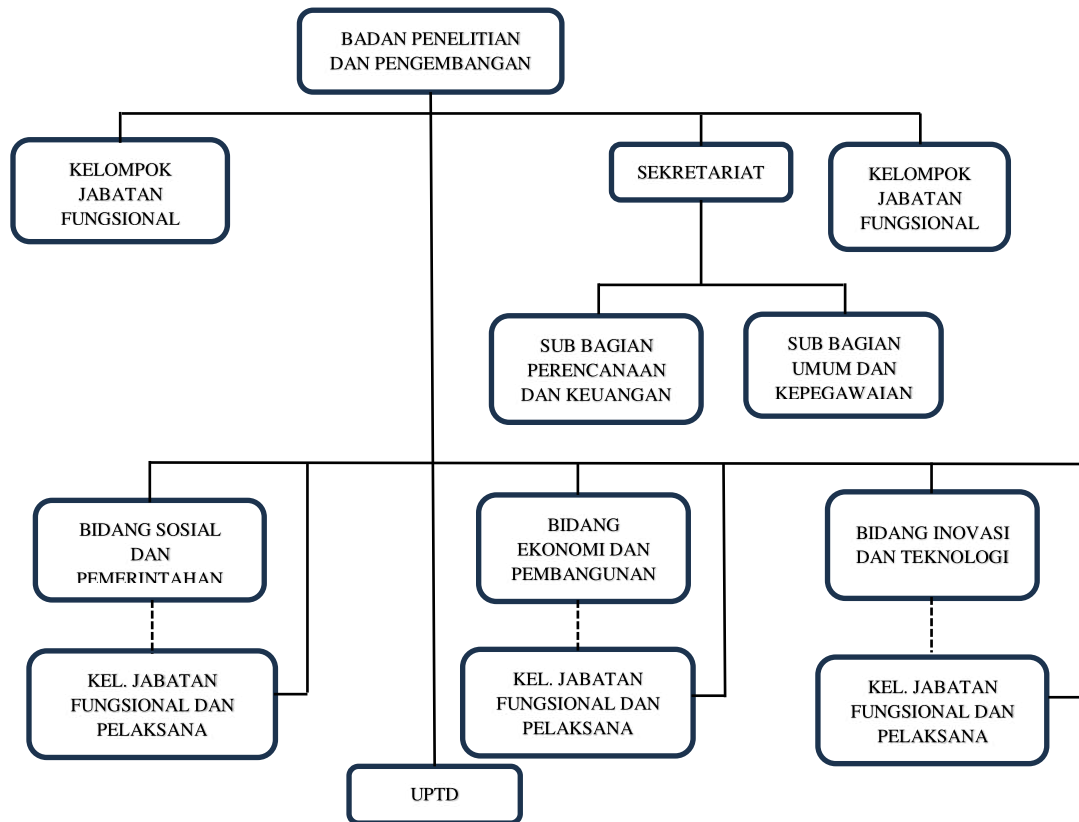
i. pelaksanaan repositori h, multimedia dan penerbitan ilmiah; pelaksanaan pengukuran Pengelolaan Keuangan Daerah

**Bidang Inovasi dan Teknologi** yang dipimpin oleh kepala bidang mempunyai tugas untuk menyelenggarakan perumusan dan penetapan kebijakan di bidang perlindungan hasil riset dan inovasi daerah dan menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pemanfaatan inovasi dan teknologi dalam rangka penerapan dan diseminasi hasil riset dan inovasi daerah (Perbup No. 33 tahun 2023).

Bidang Inovasi dan Teknologi dalam bertugas, menyelenggarakan fungsi:

- a. perumusan dan pelaksanaan kebijakan perlindungan hasil riset dan inovasi daerah;
  - b. pelaksanaan pengukuran indikator riset dan inovasi;
  - c. pelaksanaan manajemen kekayaan intelektual; pelaksanaan pendampingan riset dan inovasi;
  - d. pelaksanaan alih teknologi serta fasilitasi Perusahaan pemula berbasis teknologi;
  - e. pelaksanaan kemitraan riset dan inovasi global;
  - f. monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pemanfaatan riset, pengkajian, invensi dan inovasi;
  - g. penyiapan strategi dan penerapan di bidang inovasi dan teknologi
- (Perbup No. 33 tahun 2023).

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 Berdasarkan Peraturan Bupati Musi Rawas Nomor 33 Tahun 2023  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
 tentang susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Badan  
 Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas, maka Struktur  
 Organisasi Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas  
 adalah sebagai berikut:



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi

## B. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode untuk menggambarkan dan menganalisis data secara sederhana tanpa melakukan analisis lebih lanjut yang mendalam atau inferensial. Hal ini dilakukan untuk memberikan gambaran umum tentang karakteristik data serta untuk menampilkan distribusi data dalam bentuk tabel, grafik, atau diagram.

## 1. Deskripsi Data Responden Penelitian

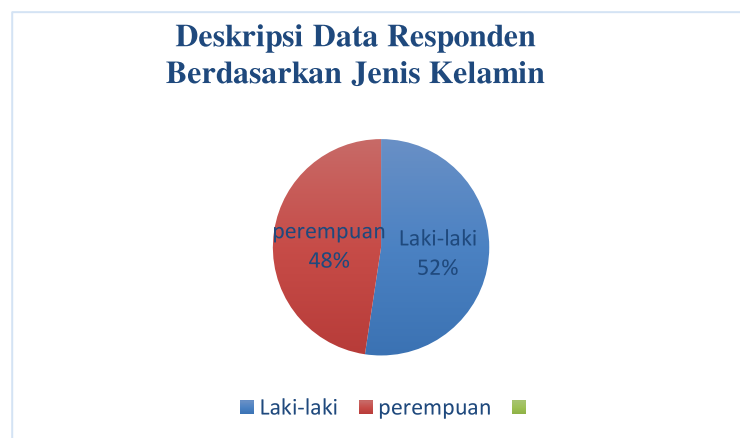
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Responden dalam penelitian pengaruh kompetensi dan perilaku individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening adalah pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas yang berjumlah 42 orang. Adapun deskripsi data responden penelitian berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Orang	Jumlah Persentase (%)
Laki-laki	22	52,38
Perempuan	20	47,62
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100</b>

Sumber: Pengolahan data primer, 2024



Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan tabel dan diagram diatas dapat dilihat bahwa dominansi responden adalah berjenis kelamin laki-laki dimana laki-laki sebanyak 22 orang (52 %) dan Perempuan sebanyak 20 orang (48 %).

Deskripsi data responden penelitian berdasarkan Pendidikan terakhir ditampilkan pada tabel dan diagram berikut:

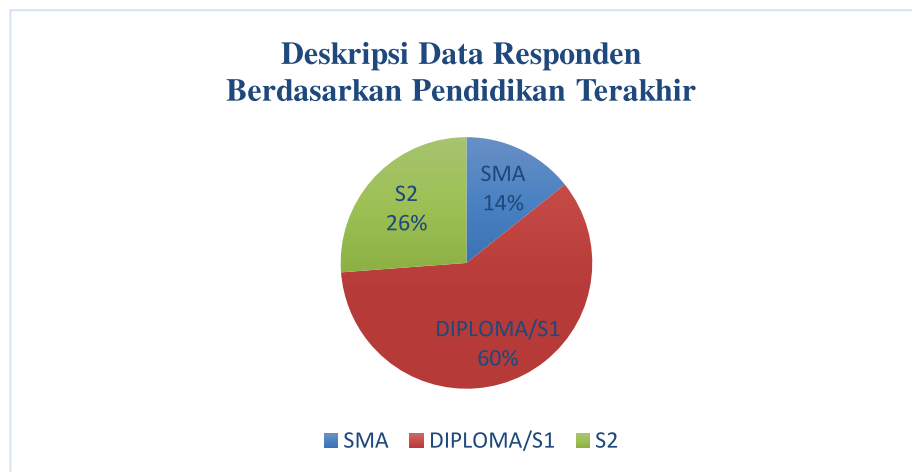
## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4. 2 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Orang	Jumlah Persentase (%)
SMA	6	14.28
DIPLOMA/S1	25	59.52
S2	11	26.20
<b>Jumlah</b>	<b>42 Orang</b>	<b>100</b>

Sumber: Pengolahan data primer, 2024



Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan tabel dan diagram diatas dapat dilihat bahwa dominansi responden berdasarkan Pendidikan terakhir adalah Diploma/S1 dengan persentase 60% yaitu 25 orang dari total 42 orang responden.

Deskripsi data responden penelitian berdasarkan Masa Kerja ditampilkan pada tabel dan diagram berikut:

## 2. Deskripsi Jawaban Responden Penelitian

Analisis deskriptif jawaban responden penelitian merupakan metode untuk menggambarkan data jawaban responden penelitian secara sederhana tanpa melakukan analisis lebih lanjut yang mendalam atau

inferensial. Hal ini dilakukan untuk memberikan gambaran umum tentang karakteristik data jawaban responden penelitian. Jawaban

responden yang menggunakan skala likert diberi skor sebagai berikut:

STS (Sangat Tidak Setuju) dengan nilai = 1

TS (Tidak Setuju) dengan nilai = 2

KS (Kurang Setuju) dengan nilai = 3

S (Setuju) = 4

Sangat Setuju (SS) = 5

Adapun deskripsi jawaban responden penelitian yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X1)

No.	Item Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
1	X1.1	-	1	6	15	20
2	X1.2	-	1	6	20	15
3	X1.3	-	2	6	22	12
4	X1.4	-	3	2	23	14
5	X1.5	-	-	7	22	13
6	X1.6	-	2	4	21	15
7	X1.7	-	2	11	18	11
8	X1.8	-	1	7	19	15
9	X1.9	-	-	11	19	12
10	X1.10	-	-	3	25	14
11	X1.11	-	2	3	25	12
12	X1.12	-	1	6	23	12
<b>Total</b>		-	15	72	252	165

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Hasil analisis deskriptif diatas merupakan pernyataan dalam variabel kompetensi (X1). Berdasarkan data pada tabel di atas, Frekuensi rata rata jawaban responden yang paling dominan adalah pada jawaban Setuju. Artinya responden setuju dengan pernyataan terkait indikator

pada variabel kompetensi. Selanjutnya hasil deskriptif Skor variabel kompetensi disajikan pada tabel dibawah ini

Tabel 4. 4 Rata-rata Jawaban Responden Variabel Kompetensi (X1)

No	Item Pernyataan	Rata-rata
1	Pegawai memiliki pengetahuan yang kuat tentang bidang pekerjaannya	4.29
2	Pegawai mengetahui perkembangan terbaru dalam bidang pekerjaan yang ditekuni.	4.17
3	Organisasi menyediakan pendidikan/bimtek untuk meningkatkan pengetahuan pegawai	4.05
4	Pegawai dapat menjelaskan dengan jelas konsep-konsep dalam bekerja.	4.14
5	Pegawai memahami hubungan antara teori dan praktik dalam konteks pekerjaan pegawai.	4.14
6	Pegawai dapat menganalisis masalah secara mendalam dan menemukan akar permasalahannya.	4.17
7	Pegawai mampu menerapkan pengetahuan yang dimiliki dalam situasi nyata di tempat kerja.	3.90
8	Pegawai merasa percaya diri untuk mengambil inisiatif dalam proyek atau tugas baru.	4.14
9	Pegawai mampu mengatasi tantangan dan problem yang muncul dalam pekerjaan	4.02
10	Pegawai sering berdiskusi dengan rekan kerja tentang cara meningkatkan kemampuan teknis.	4.26
11	Pegawai merasa antusias untuk mengkaji topik-topik baru dalam mendukung pekerjaan.	4.12
12	Pegawai mencari cara untuk mengembangkan keterampilan baru yang relevan dengan pekerjaannya	4.10
	<b>Skor Rata-rata</b>	<b>4.13</b>

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, skor rata-rata mengenai persepsi responden tentang kompetensi sebesar 4.13 termasuk dalam kategori setuju. Artinya responden setuju dengan seluruh pernyataan terkait indikator pada variabel kompetensi.

Deskripsi jawaban responden pada variabel perilaku individu adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Perilaku Individu (X2)

No.	Item Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS	TS	CS	S	SS

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

No	Item Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
1	X2.1		1	15	13	13
2	X2.2		-	4	29	9
3	X2.3		3	7	18	14
4	X2.4		6	9	12	15
5	X2.5		6	9	20	7
6	X2.6		1	7	22	12
7	X2.7	-	3	8	19	12
8	X2.8	-	7	11	14	10
9	X2.9	-	-	8	23	11
10	X2.10	-	-	14	17	11
11	X2.11	-	3	8	20	11
12	X2.12	-	2	12	16	12
<b>Total</b>		-	32	112	223	137

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Hasil analisis deskriptif diatas merupakan pernyataan dalam variabel perilaku individu (X2). Berdasarkan data pada tabel di atas, Frekuensi rata rata jawaban responden yang paling dominan adalah pada jawaban Setuju. Artinya responden setuju dengan pernyataan terkait indikator pada variabel perilaku individu. Selanjutnya hasil deskriptif Skor variabel perilaku individu disajikan pada tabel dibawah ini

Tabel 4. 6 Rata-rata Jawaban Variabel Perilaku Individu (X2)

No	Pernyataan	Rata-rata
1	Pegawai merasa bahwa kesehatan fisik memengaruhi perilaku pegawai sehari-hari.	3.90
2	Pegawai mudah merasa lelah jika tidak cukup istirahat.	4.12
3	Pegawai merasa bahwa genetik memengaruhi bakat dan kemampuannya.	4.02
4	Pegawai melihat tantangan di tempat kerja sebagai peluang untuk belajar	3.86
5	Pegawai merasa bahwa pengaruh lingkungan dapat mengubah cara pandang dalam bekerja	3.67
6	Pegawai memandang hubungan sosial di tempat kerja sebagai hal yang penting untuk keberhasilan tim.	4.07

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

7	Pegawai merasa nyaman dengan perubahan dan ketidakpastian dalam pekerjaan.	3.95
8	Pegawai terbuka terhadap ide dan saran dari rekan kerja	3.64
9	Pegawai berusaha untuk menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja	4.07
10	Pegawai memiliki rekan kerja yang sesuai dengan bidang pekerjaan saat ini	3.93
11	Pegawai cepat beradaptasi dengan perubahan di lingkungan kerja	3.93
12	Pegawai memiliki kesempatan untuk menerapkan apa yang pegawai pelajari dari pengalaman sebelumnya.	3.90
	<b>Skor Rata-rata</b>	<b>3.92</b>

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, skor rata-rata mengenai persepsi responden tentang perilaku individu sebesar 3.92 termasuk dalam kategori setuju. Artinya responden setuju dengan seluruh pernyataan terkait indikator pada variabel perilaku individu.

Deskripsi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Item Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Y.1	-	-	14	21	7
2	Y.2	-	1	6	27	8
3	Y.3	-	1	9	24	8
4	Y.4	-	-	10	23	9
5	Y.5	-	2	16	21	3
6	Y.6	-	3	14	23	2
7	Y.7	-	1	15	18	8
8	Y.8	-	2	13	21	6
9	Y.9	-	-	13	17	12
10	Y.10	-	2	15	17	8
11	Y.11	-	-	2	31	9
12	Y.12	-	1	7	22	12
	<b>Total</b>	<b>-</b>	<b>13</b>	<b>134</b>	<b>265</b>	<b>92</b>

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Protected by PDF Anti-Copy Free

Hasil analisis deskriptif data merupakan pernyataan dalam variabel kinerja pegawai (Y). Berdasarkan data pada tabel di atas,

Frekuensi rata rata jawaban responden yang paling dominan adalah pada jawaban Setuju. Artinya responden setuju dengan pernyataan terkait indikator pada variabel kinerja pegawai. Selanjutnya hasil deskriptif Skor variabel kinerja pegawai disajikan pada tabel dibawah ini

Tabel 4. 8 Rata-rata Jawaban Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Rata-rata
1	Pegawai mampu mengelola stres dengan baik, yang meningkatkan motivasi kerjanya	3.83
2	Pegawai memiliki produktivitas yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.	4.00
3	Kesehatan mental pegawai berkontribusi pada tingkat motivasinya untuk mencapai target kerja.	3.93
4	Pegawai melakukan revisi atau perbaikan terhadap pekerjaan untuk meningkatkan kualitas.	3.98
5	Hasil pekerjaan pegawai sering mendapatkan pujian dari rekan kerja atau atasan.	3.60
6	Pegawai memeriksa rincian pekerjaan sebelum mengirimkannya untuk memastikan ketepatan.	3.57
7	Pegawai biasanya menyelesaikan tugas sebelum batas waktu yang ditentukan.	3.79
8	Pegawai bisa merencanakan waktu dengan baik untuk menghindari penundaan pekerjaan.	3.74
9	Pegawai merasa nyaman dengan jadwal kerja yang ditetapkan tanpa merasa terburu-buru.	3.98
10	Pegawai bersedia melaporkan pelanggaran terhadap kebijakan organisasi jika pegawai menyaksikannya.	3.74
11	Pegawai menjaga tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, termasuk konsekuensi dari tindakannya.	4.17
12	Pegawai selalu mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja	4.07
	<b>Skor Rata-rata</b>	<b>3.87</b>

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, skor rata-rata mengenai persepsi responden tentang kinerja pegawai sebesar 3.87 termasuk dalam

Protected by PDF Anti-Copy Free  
 kategori setuju. Artinya responden setuju dengan seluruh pernyataan  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
 terkait indikator pada variabel kinerja pegawai.



Deskripsi jawaban responden pada variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Frekuensi Jawaban Responden Variabel *Motivasi Kerja* (Z)

No.	Item Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Z.1	-	5	5	19	13
2	Z.2	-	1	9	22	10
3	Z.3	-	1	7	21	13
4	Z.4	-	3	7	20	12
5	Z.5	-	1	9	17	15
6	Z.6	-	2	9	21	10
7	Z.7	-	4	9	24	5
8	Z.8	-	2	8	18	14
9	Z.9	-	3	7	20	12
10	Z.10	-	1	7	23	11
11	Z.11	-	1	3	24	14
12	Z.12	-	3	6	26	7
	<b>Total</b>	-	<b>27</b>	<b>86</b>	<b>255</b>	<b>136</b>

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Hasil analisis deskriptif diatas merupakan pernyataan dalam variabel motivasi kerja (Z). Berdasarkan data pada tabel di atas, Frekuensi rata rata jawaban responden yang paling dominan adalah pada jawaban Setuju. Artinya responden setuju dengan pernyataan terkait indikator pada variabel motivasi kerja. Selanjutnya hasil deskriptif Skor variabel motivasi kerja disajikan pada tabel dibawah ini

Tabel 4. 10 Rata-rata Jawaban Variabel Motivasi Kerja (Z)

No	Pernyataan	Rata-rata
1	Pegawai puas dengan tunjangan yang diberikan oleh instansi	3.95
2	Ruang kerja yang ditempati pegawai mendukung kenyamanan dan produktivitas.	3.98
3	Pegawai dapat menyesuaikan jam kerja untuk memenuhi	4.10

## Protected by PDF Anti-Copy Free

4	Pegawai merasa yakin bahwa atasan dan rekan kerjanya mendukung dalam situasi yang sulit.	3.98
5	Pegawai merasa nyaman untuk mengungkapkan pendapat pegawai tanpa takut akan sanksi negatif.	4.10
6	Pegawai yakin bahwa perusahaan memiliki kebijakan yang melindungi karyawan dari hinaan dan intimidasi.	3.93
7	Pegawai merasa bahwa lingkungan kerja menciptakan rasa kebersamaan dan persahabatan.	3.71
8	Hubungan sosial di tempat kerja membantu saya merasa lebih termotivasi untuk bekerja.	4.05
9	Pegawai mendapatkan dukungan emosional dari rekan kerja saat saya menghadapi kesulitan.	3.98
10	Pegawai menerima pengakuan yang cukup atas pencapaian dan kontribusi pegawai.	4.05
11	Pegawai percaya bahwa ada kesempatan untuk mendapatkan promosi atau penghargaan dalam pekerjaan pegawai	4.21
12	Pegawai merasa diwujudkan dalam penghargaan dan penghormatan di tempat kerja.	3.88
<b>Skor Rata-rata</b>		<b>3.99</b>

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas, skor rata-rata mengenai persepsi responden tentang motivasi kerja sebesar 3.99 termasuk dalam kategori setuju. Artinya responden setuju dengan seluruh pernyataan terkait indikator pada variabel motivasi kerja.

### C. PENGUJIAN HIPOTESIS

#### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Terdapat dua hal yang mempengaruhi kualitas hasil penelitian yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas pengumpulan data (Sugiyono, 2021). Instrument yang berkualitas adalah instrument yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan aplikasi PLS-SEM yang terdiri dari

Protected by PDF Anti-Copy Free  
 pengujian validitas konvergen, validitas diskriminan dan pengujian  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
 reliabilitas.

#### a. Validitas konvergen

Pengujian validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai *standardized loading factor*. *Standardized loading factor* menggambarkan besarnya korelasi antara setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Nilai *loading factor*  $\geq 0.7$  dikatakan ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibentuknya. Dengan demikian, nilai *loading factor*  $\leq 0.7$  harus dikeluarkan dari model (di-drop). Berikut ini hasil pengujian validitas konvergen penelitian berdasarkan *loading faktor*:

Tabel 4. 11 Output Hasil Pengujian Outer Loading

No	Item	Kompetensi (X1)	Perilaku Individu (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi Kerja (Z)	Ket
1	X1.1	0.816				Valid
2	X1.2	0.767				Valid
3	X1.3	0.846				Valid
4	X1.4	0.752				Valid
5	X1.5	0.74				Valid
6	X1.6	0.777				Valid
7	X1.7	0.744				Valid
8	X1.8	0.818				Valid
9	X1.9	0.755				Valid
10	X1.10	0.591				Tidak
11	X1.11	0.752				Valid
12	X1.12	0.75				Valid
13	X2.1		0.758			Valid
14	X2.2		0.724			Valid
15	X2.3		0.766			Valid
16	X2.4		0.731			Valid
17	X2.5		0.783			Valid
18	X2.6		0.733			Valid
19	X2.7		0.753			Valid
20	X2.8		0.734			Valid

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	21	X2.9	0.743		Valid
	22	X2.10	0.746		Valid
S	23	X2.11	0.776		Valid
	24	X2.12	0.78		Valid
u	25	Y.1	0.738		Valid
	26	Y.2	0.749		Valid
m	27	Y.3	0.759		Valid
	28	Y.4	0.712		Valid
b	29	Y.5	0.714		Valid
	30	Y.6	0.725		Valid
e	31	Y.7	0.717		Valid
	32	Y.8	0.716		Valid
r	33	Y.9	0.713		Valid
:	34	Y.10	0.722		Valid
	35	Y.11	0.744		Valid
	36	Y.12	0.703		Valid
	37	Z.1		0.421	Tidak
P	38	Z.2		0.735	Valid
	39	Z.3		0.73	Valid
e	40	Z.4		0.71	Valid
	41	Z.5		0.713	Valid
n	42	Z.6		0.811	Valid
	43	Z.7		0.777	Valid
g	44	Z.8		0.795	Valid
	45	Z.9		0.735	Valid
o	46	Z.10		0.742	Valid
	47	Z.11		0.737	Valid
l	48	Z.12		0.741	Valid

ahan data primer, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *loading faktor* secara keseluruhan tiap tiap item pernyataan dari indikator yang membentuk variabel nilainya  $> 0.7$  artinya valid. Namun ada 2 item pernyataan yang  $< 0.7$  yaitu X1.10 dengan nilai *loading faktor* sebesar 0.591 dan Z.1 dengan nilai *loading faktor* sebesar 0.421. Untuk item pernyataan yang tidak valid maka dieliminasi dengan dikeluarkan dari data dan dilakukan perhitungan *loading faktor* kembali.

Adapun hasil nilai *loading factor* setelah perhitungan ulang adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Outer Loading Pengujian Outer Loading Modifikasi

	Kompetensi (X1)	Individu (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi Kerja (Z)	Ket
X1.1	0.809				Valid
X1.2	0.769				Valid
X1.3	0.837				Valid
X1.4	0.764				Valid
X1.5	0.745				Valid
X1.6	0.782				Valid
X1.7	0.751				Valid
X1.8	0.819				Valid
X1.9	0.75				Valid
X1.11	0.755				Valid
X1.12	0.753				Valid
X2.1		0.760			Valid
X2.2		0.724			Valid
X2.3		0.763			Valid
X2.4		0.727			Valid
X2.5		0.782			Valid
X2.6		0.734			Valid
X2.7		0.754			Valid
X2.8		0.730			Valid
X2.9		0.746			Valid
X2.10		0.747			Valid
X2.11		0.776			Valid
X2.12		0.779			Valid
Y.1			0.737		Valid
Y.10			0.722		Valid
Y.11			0.744		Valid
Y.12			0.708		Valid
Y.2			0.749		Valid
Y.3			0.759		Valid
Y.4			0.712		Valid
Y.5			0.714		Valid
Y.6			0.725		Valid
Y.7			0.718		Valid
Y.8			0.716		Valid
Y.9			0.713		Valid
Z.10				0.742	Valid
Z.11				0.733	Valid
Z.12				0.75	Valid
Z.2				0.726	Valid

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

	Kompetensi (X1)	Perilaku Individu (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi Kerja (Z)	Ket
Z.3				0.734	Valid
Z.4				0.721	Valid
Z.5				0.722	Valid
Z.6				0.813	Valid
Z.7				0.793	Valid
Z.8				0.789	Valid
Z.9				0.747	Valid

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *loading faktor* seluruh pernyataan dari masing masing indikator yang membentuk variabelnya memiliki nilai  $> 0.7$  artinya valid.

Selain nilai loading faktor pengujian validitas konvergen juga dilakukan dengan melihat nilai *average variance inflation factor* (AVE), dimana nilai AVE harus  $\geq 0.5$  (Ghozali & Latan, 2015). Nilai AVE minimal 0.5 menunjukkan ukuran *convergent validity* yang baik. Artinya, variable laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya (Haryono, 2016). Adapun nilai *average variance inflation factor* (AVE) hasil pengujian convergen penelitian ini adalah sebagai berikut

Tabel 4. 13 Output Nilai AVE

	Average variance extracted (AVE)
Kompetensi (X1)	0.603
Perilaku Individu (X2)	0.566
Motivasi Kerja (Z)	0.566
Kinerja Pegawai (Y)	0.527

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel kompetensi (X1) memiliki nilai AVE sebesar 0.603, motivasi kerja memiliki nilai AVE sebesar 0.566, perilaku individu memiliki nilai

Protected by PDF Anti-Copy Free  
 AVE sebesar 0.566 dan kinerja pegawai memiliki nilai AVE sebesar 0.527 dimana nilai AVE dari keempat variabel tersebut  $> 0.5$ . Dengan demikian keempat variabel tersebut telah lolos uji validitas konvergen.



### b. Validitas diskriminan

Penilaian validitas diskriminan adalah untuk memverifikasi bahwa suatu konstruk reflektif menunjukkan hubungan yang lebih kuat dengan indikatornya sendiri dibandingkan dengan hubungan konstruk lain dalam model jalur PLS (Ringle et al., 2024). Pengujian Validitas diskriminan dilakukan berdasarkan matriks *multitrait-multimethod* dengan melihat nilai rasio korelasi heterotrait-monotrait (HTMT) dibawah ambang batas 0,9 ( $< 0,9$ ). Adapun hasil validitas penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 14 Output Hasil Pengujian Validitas diskriminan

	Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)
Kompetensi (X1) <-> Kinerja Pegawai (Y)	0.802
Motivasi Kerja (Z) <-> Kinerja Pegawai (Y)	0.869
Motivasi Kerja (Z) <-> Kompetensi (X1)	0.591
Perilaku Individu (x2) <-> Kinerja Pegawai (Y)	0.865
Perilaku Individu (x2) <-> Kompetensi (X1)	0.648
Perilaku Individu (x2) <-> Motivasi Kerja (Z)	0.522

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hubungan antara variabel dengan variabel lain mempunyai nilai validitas diskriminan  $< 0.9$  artinya lolos pengujian validitas diskriminan.

### c. Uji Reliabilitas

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur (Ghozali & Latan, 2015). Mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator reflektif dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. *Rule of Thumb* untuk menilai reliabilitas konstruk adalah nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* harus lebih besar dari 0.70.

Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas penelitian ini:

Tabel 4. 15 Output Hasil Pengujian Reliabilitas

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability</i>
Kompetensi (X1)	0.934	0.937
Perilaku Individu (x2)	0.931	0.943
Motivasi Kerja (Z)	0.924	0.928
Kinerja Pegawai (Y)	0.918	0.919

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel kompetensi (X1) memiliki nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0.934 dan *Composite reliability* sebesar 0.937, perilaku individu memiliki nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0.931 dan *Composite reliability* sebesar 0.943, motivasi kerja memiliki nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0.924 dan *Composite reliability* sebesar 0.928 dan kinerja pegawai memiliki nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0.918 dan *Composite reliability* sebesar 0.919 dimana nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* dari keempat variabel tersebut > 0.7. Dengan demikian keempat variabel tersebut telah lolos uji reliabilitas.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

Pengujian normalitas dalam Smart PLS dilakukan dengan (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark) melihat nilai skewness dan kurtosis dimana data berdistribusi normal

jika berada di  $-2$  s.d.  $2$  maka data itu data tidak normal. Adapun hasil pengujian normalitas ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 16 Output Hasil Uji Normalitas

Name	Mean	Median	Standard deviation	Excess kurtosis	Skewness
X1.1	4.286	4	0.795	0.061	-0.872
X1.2	4.167	4	0.753	0.143	-0.642
X1.3	4.048	4	0.785	0.464	-0.699
X1.4	4.143	4	0.804	1.55	-1.129
X1.5	4.143	4	0.675	-0.776	-0.187
X1.6	4.167	4	0.784	0.945	-0.927
X1.7	3.905	4	0.84	-0.553	-0.313
X1.8	4.143	4	0.774	-0.144	-0.581
X1.9	4.024	4	0.74	-1.166	-0.039
X1.11	4.119	4	0.73	1.709	-0.956
X1.12	4.095	4	0.717	0.418	-0.549
X2.1	3.905	4	0.868	-1.242	-0.035
X2.2	4.119	4	0.543	0.376	0.077
X2.3	4.024	4	0.886	-0.145	-0.687
X2.4	3.857	4	1.059	-1.058	-0.45
X2.5	3.667	4	0.917	-0.554	-0.42
X2.6	4.071	4	0.737	0.11	-0.488
X2.7	3.952	4	0.872	-0.219	-0.576
X2.8	3.643	4	1.019	-1.064	-0.194
X2.9	4.071	4	0.669	-0.715	-0.086
X2.10	3.929	4	0.768	-1.308	0.127
X2.11	3.929	4	0.856	-0.13	-0.566
X2.12	3.905	4	0.868	-0.781	-0.262
Y.1	3.833	4	0.687	-0.851	0.237
Y.2	4	4	0.655	1.162	-0.528
Y.3	3.929	4	0.703	0.181	-0.321
Y.4	3.976	4	0.672	-0.732	0.029
Y.5	3.595	4	0.692	-0.042	-0.133
Y.6	3.571	4	0.695	0.1	-0.487
Y.7	3.786	4	0.773	-0.717	0.082
Y.8	3.738	4	0.758	-0.179	-0.187
Y.9	3.976	4	0.771	-1.331	0.042
Y.10	3.738	4	0.818	-0.647	-0.007
Y.11	4.167	4	0.484	0.728	0.412
Y.12	4.071	4	0.737	0.11	-0.488

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Name	Mean	Median	Standard deviation	Excess kurtosis	Skewness
Z.2	3.976	4	0.74	-0.139	-0.327
Z.3	4.095	4	0.75	0.005	-0.515
Z.4	3.976	4	0.859	-0.003	-0.655
Z.5	4.095	4	0.811	-0.602	-0.46
Z.6	3.929	4	0.799	-0.088	-0.448
Z.7	3.714	4	0.795	0.177	-0.601
Z.8	4.048	4	0.844	-0.244	-0.587
Z.9	3.976	4	0.859	-0.003	-0.655
Z.10	4.048	4	0.722	0.236	-0.468
Z.11	4.214	4	0.674	1.459	-0.781
Z.12	3.881	4	0.762	0.923	-0.793

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada tabel diatas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan memiliki nilai skewness dan qurtosis berada di -2 s/d 2, dengan demikian data berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Efek dari multikolinieritas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel.

Dalam suatu model regresi yang diinginkan adalah tidak adanya atau bebas multikolinieritas. Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai ambang batas untuk VIF adalah dibawah 10, jadi model regresi bebas mutikolinieritas jika nilai VIF <10. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas penelitian ini:

Tabel 4. 17 Output Hasil Pengujian Multikolinieritas

	VIF
Kompetensi (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	1.929
Kompetensi (X1) -> Motivasi Kerja (Z)	1.676

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

---

Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	1.649
Perilaku Individu (x2) -> Kinerja Pegawai (Y)	1.826
Perilaku Individu (x2) -> Motivasi Kerja (Z)	1.676

---

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai multikolinearitas antar variabel berada dibawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas multikolinearitas atau memenuhi syarat uji multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat nilai P-Value dimana jika P-Value  $> 0,05$  ( $\alpha=0,05$ ) maka lolos heteroskedastisitas atau bebas heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil pengujian heteroskedastisitas penelitian ini:

Tabel 4. 18 Output Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

	Test-Statistic	df	P value
Breusch-Pagan Test	1.451	2	0.484

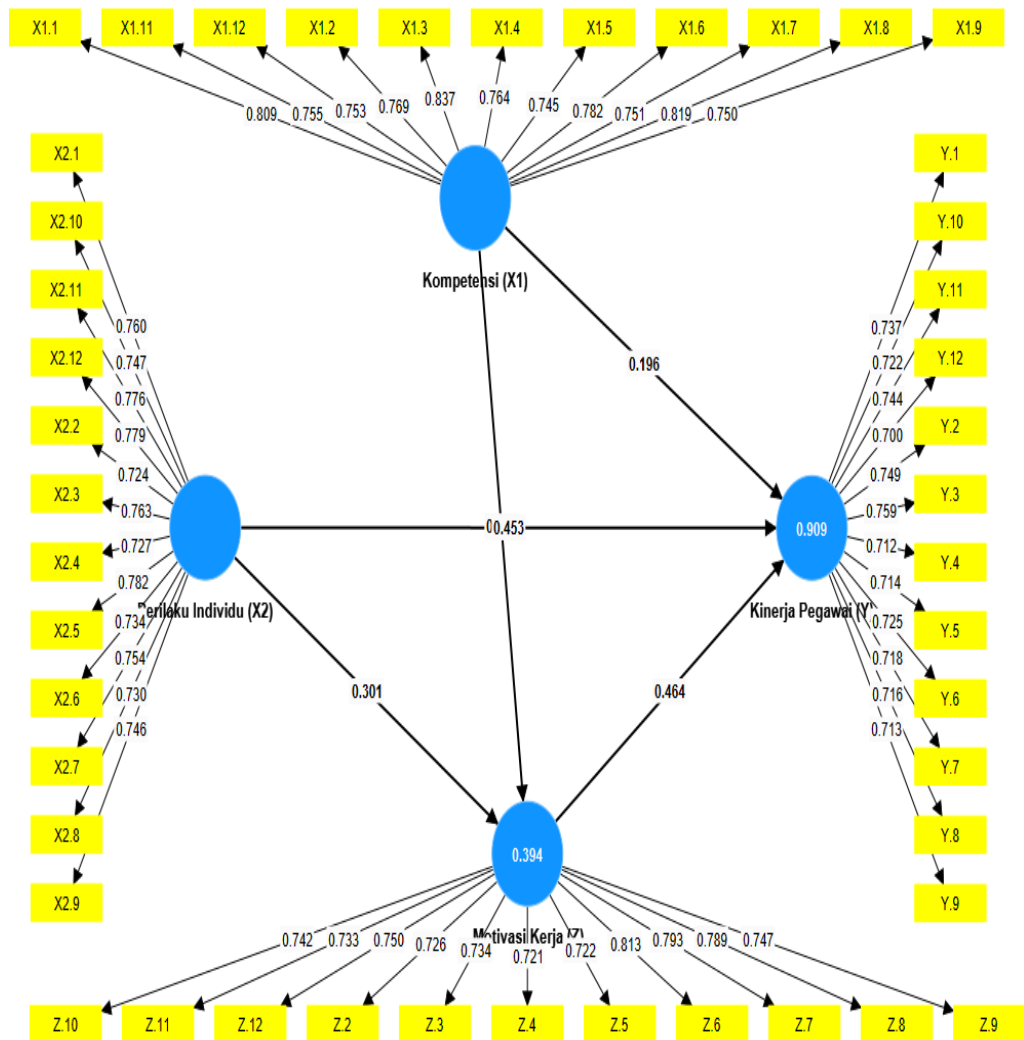
Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Heteroskedastisitas penelitian ini adalah 0.484 berada diatas 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bebas heteroskedastisitas atau memenuhi syarat uji heteroskedastisitas.

### 3. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini penulis menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan Smart PLS. Analisis jalur adalah bagian dari

model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisa hubungan sebab akibat yang menyangkut dua jenis variabel lainnya. Sistem hubungan sebab akibat tersebut menyangkut dua jenis variabel yaitu variabel bebas atau yang lebih dikenal sebagai variabel independent dan variabel terikat atau variabel yang dipengaruhi yang dikenal variabel dependen. Berikut ini adalah *Struktur Equation Modeling* (SEM) analisis jalur pengaruh kompetensi dan perilaku individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.



## Protected by PDF Anti-Copy Free

Gambar 4.12 Full Model Pengaruh Kompetensi dan Perilaku Individu terhadap Kinerja pegawai

Gambar diatas menggambarkan full model pengaruh kompetensi dan perilaku individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas. Variabel eksogen (variabel bebas) yaitu kompetensi dan perilaku individu digambarkan beserta dengan pernyataan indikatornya sebagai pengukur konstruk. Demikian juga dengan variabel endogen (kinerja pegawai) dan variabel intervening (motivasi kerja) digambarkan beserta dengan pernyataan indikatornya. Masing-masing pernyataan memiliki *outer loading* diatas 0.7 lolos uji validitas seperti yang dijelaskan sebelumnya

Adapun hasil *R-Square* pengaruh kompetensi dan perilaku individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas adalah sebagai berikut:

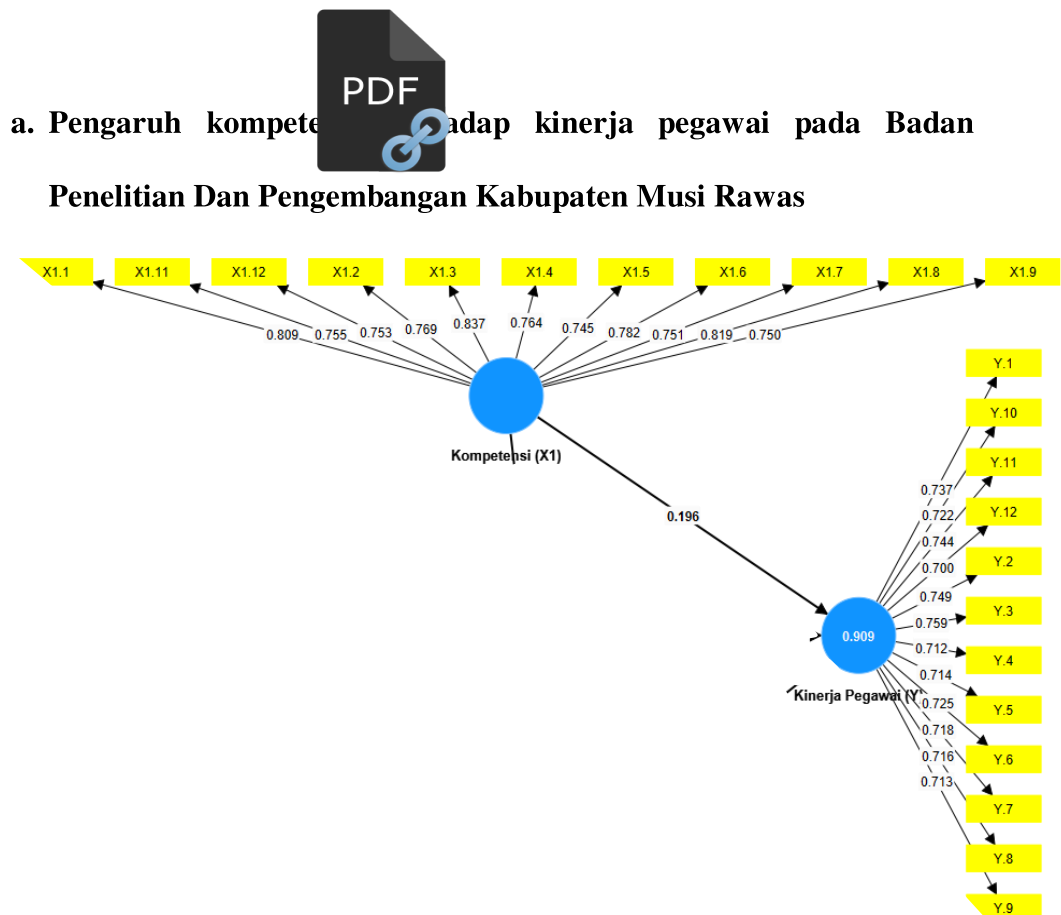
Tabel 4. 19 Output *R-Square* Pengaruh Kompetensi dan Perilaku Individu terhadap Kinerja Pegawai dan Motivasi Kerja

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0.909	0.902
Motivasi Kerja (Z)	0.394	0.362

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa besarnya pengaruh kompetensi, perilaku individu dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas sebesar 90.9% dan sisanya 9,1% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam peneitian ini. Sedangkan besarnya pengaruh

Protected by PDF Anti-Copy Free  
 kompetensi dan perilaku individu terhadap motivasi kerja pada Badan  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
 Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas sebesar 39.4%



Gambar 4. 3 Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai

Gambar diatas menggambarkan pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas. Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa variabel kompetensi (X1) sebagai variabel eksogen (variabel bebas) terdiri dari 11 pernyataan yang diturunkan dari indikator (variabel manifest) yang membentuk variabel latennya yang memiliki *outer loading* diatas 0,7 (valid), dimana satu pernyataan (X1.10) telah dieliminasi saat pengujian validitas dan realibilitas awal karena tidak valid. Untuk variabel kinerja pegawai sebagai variabel endogen

(variabel terikat) terdiri dari 12 pernyataan dan juga memiliki nilai *outer loading* diatas 0,7 artinya valid (lolos uji validitas).

Adapun *Path Coefficients* hasil bootstrapping analisis jalur untuk pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 20 Output *Path coefficients* Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

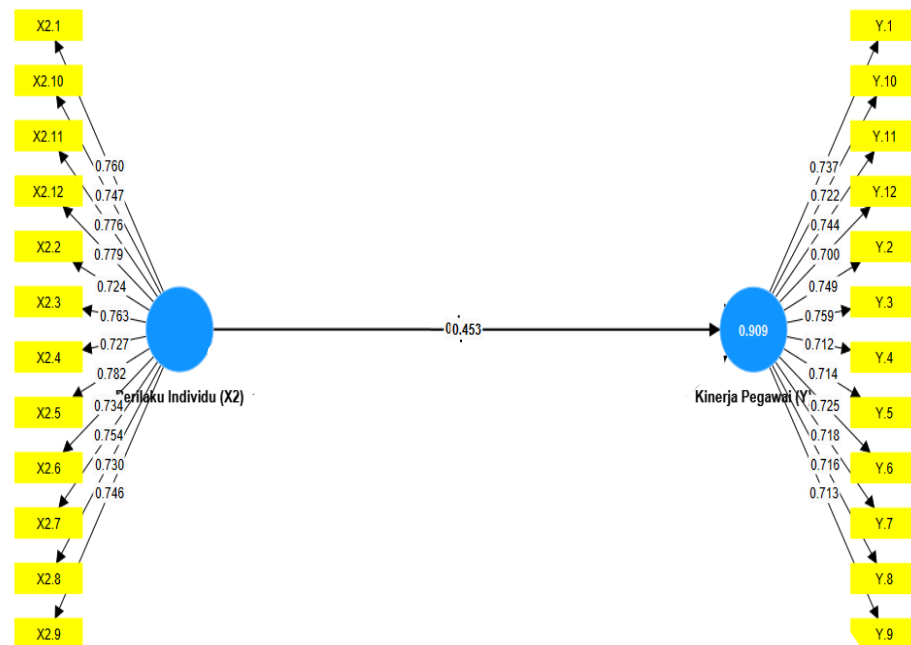
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation	T statistics	P values
Kompetensi (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.196	0.191	0.056	3.503	0.001

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Dalam penilaian hubungan pengaruh antar variabel dilakukan melalui prosedur *bootstrapping* dengan menggunakan Smart PLS. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai T value dan P Value. Apabila diperoleh T-value > 1.96 maka Ho ditolak dan Ha diterima yaitu terdapat pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen secara signifikan. Demikian juga dengan P value, apabila diperoleh p-value ≤ 0.05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yaitu terdapat pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen secara signifikan. Berdasarkan tabel *Path coefficients* diatas dapat dilihat bahwa untuk pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai T<sub>value</sub> sebesar 3.503 yaitu lebih besar dari 1.96 artinya terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas. Selain itu kompetensi juga memiliki nilai P value sebesar 0.000 < 0.05 juga bermakna terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas. Kompetensi memiliki koefisien sebesar 0.196

Protected by PDF Anti-Copy Free  
 artinya setiap kenaikan satu satuan kompetensi akan berpengaruh  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
 sebesar 0.196 satuan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Perilaku Individu terhadap Kinerja Pegawai pada  
 Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas



Gambar 4. 4 Pengaruh Perilaku Individu (X2) terhadap Kinerja Pegawai

Gambar diatas menggambarkan pengaruh antara perilaku individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas. Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa variabel perilaku individu (X2) sebagai variabel eksogen (variabel bebas) terdiri dari 12 pernyataan yang diturunkan dari indikator (variabel manifest) yang membentuk variabel latennya yang memiliki *outer loading* diatas 0,7 (valid). Untuk variabel kinerja pegawai sebagai variabel endogen (variabel terikat) terdiri dari 12 pernyataan dan juga memiliki nilai *outer loading* diatas 0,7 artinya valid (lolos uji validitas).

Protected by PDF Anti-Copy Free

Acapun *Path Coefficients* hasil bootstrapping analisis jalur untuk (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark) pengaruh perilaku individu terhadap kinerja pegawai adalah sebagai

berikut:

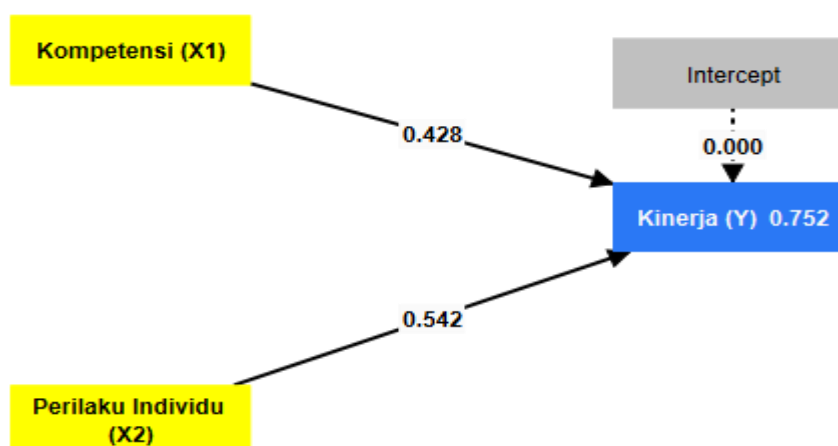
Tabel 4. 21 Output *Path Coefficients* Pengaruh Perilaku Individu terhadap Kinerja Pegawai

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation	T statistics	P values
Perilaku Individu (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.453	0.466	0.064	7.113	0.000

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan tabel *Path coefficients* diatas dapat dilihat bahwa untuk pengaruh perilaku individu terhadap kinerja pegawai memiliki nilai T value sebesar 7.113 yaitu lebih besar dari 1.96 artinya terdapat pengaruh perilaku individu terhadap kinerja pegawai. Selain itu perilaku individu juga memiliki nilai P value sebesar  $0.000 < 0.05$  artinya terdapat pengaruh signifikan perilaku individu terhadap kinerja pegawai. Perilaku individu memiliki nilai standardize koefisien sebesar 0.453 artinya setiap kenaikan satu satuan perilaku individu akan berpengaruh sebesar 0.453 satuan terhadap kinerja pegawai.

**c. Pengaruh kompetensi dan perilaku individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas**



## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
 Gambar 4. 5 Pengaruh kompetensi dan perilaku individu terhadap kinerja pegawai

Gambar di atas menggambarkan pengaruh kompetensi dan perilaku individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas.

Adapun hasil analisis regresi berganda untuk pengaruh kompetensi dan perilaku individu terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 22 Output *Summary Anova* Pengaruh Kompetensi dan Perilaku Individu terhadap Kinerja Pegawai

	Sum square	Df	Mean square	F	P value
Total	1575.905	41.000	0.000	0.000	0.000
Error	391.415	39.000	10.036	0.000	0.000
Regression	1184.490	2.000	592.245	59.010	0.000

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil kalkulasi regresi smart PLS diperoleh  $F_{value}$  sebesar 59.010 dan  $F_{tabel}$  3.232 dimana  $F_{value}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  artinya kompetensi dan perilaku individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4. 23 Output *R Square* Pengaruh Kompetensi dan Perilaku Individu terhadap Kinerja Pegawai

	Kinerja (Y)
R-square	0.752
R-square adjusted	0.739
Durbin-Watson test	1.604

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil kalkulasi regresi smart PLS dapat dilihat besarnya pengaruh kompetensi dan perilaku individu terhadap kesiapan kerja sebesar 73.9 %

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

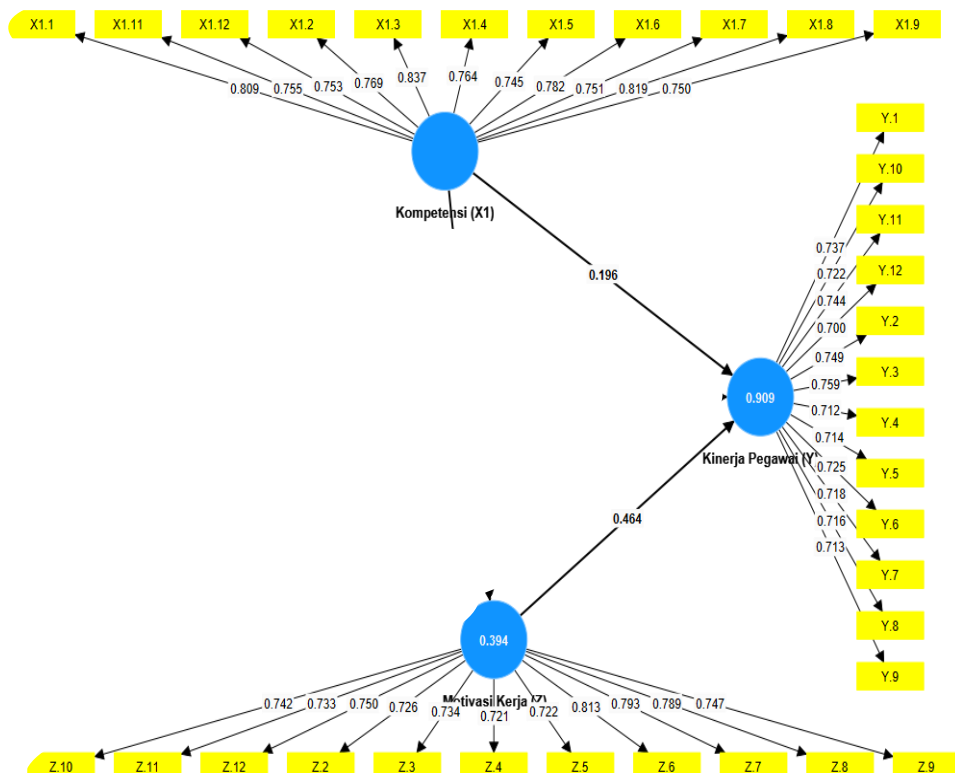
Tabel 4. 24 Summary of Coefficients Pengaruh Kompetensi dan Perilaku Individu terhadap Kinerja Pegawai

	Unstandardized coefficients	Standardized coefficients	SE	T value	P value	2.50%	97.50%
Kompetensi	0.402	0.428	0.093	4.329	0	0.214	0.59
Perilaku Individu	0.436	0.542	0.08	5.483	0	0.275	0.597
Intercept	7.677	0	3.649	2.104	0.042	0.301	15.053

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas diperoleh koefisien masing masing variabel terhadap kinerja pegawai yaitu nilai koefisien kompetensi sebesar 0.402, koefisien perilaku individu sebesar 0.436.


**d. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening**



## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Gambar 4. 6 Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*

Gambar diatas nmbarkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas dengan Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening*. Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat variabel eksogen yaitu kompetensi (X1) variabel endogen yaitu kinerja pegawai (Y) dan variabel *intervening* yaitu motivasi kerja (Z) masing -masing beserta sejumlah item pernyataannya yang diturunkan dari indikator (variabel manifest) yang membentuk variabel latennya. Masing-masing variabel memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,7 artinya lolos uji validitas.

Adapun hasil *specific indirect effect* pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas dengan Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening* adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 25 Output *specific indirect effect* Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening*

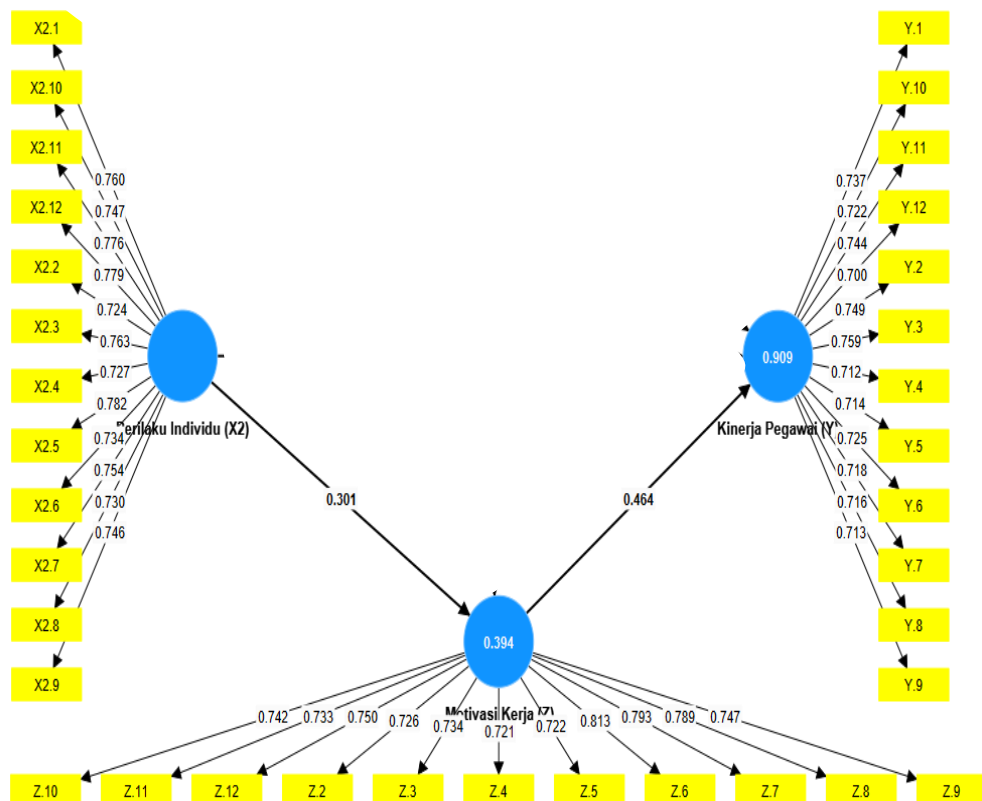
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation	T statistics	P values
Kompetensi (X1) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.182	0.168	0.081	2.247	0.027

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan tabel *spesifict indirect sample* diatas dapat dilihat bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi

kerja sebagai variabel intervening memiliki nilai *t*-statistic sebesar 2.247 lebih besar dari 1,96 artinya terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui stress kerja sebagai variabel intervening. Dan nilai *p* sebesar 0.027 lebih kecil dari 0.05 juga bermakna terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening, motivasi kerja mampu memberikan pengaruh secara tidak langsung pada hubungan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Besarnya nilai koefisien kompetensi adalah 0.182 artinya jika terjadi peningkatan kompetensi maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.182 satuan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

**e. Pengaruh perilaku individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening***



## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Gambar 4. 7 Pengaruh Perilaku Individu terhadap Kinerja Pegawai melalui

Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Gambar di atas menggambarkan pengaruh perilaku individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat variabel eksogen yaitu perilaku individu (X2) variabel endogen yaitu kinerja pegawai (Y) dan variabel intervening yaitu motivasi kerja (Z) masing-masing beserta sejumlah item pernyataannya yang diturunkan dari indikator (variabel manifest) yang membentuk variabel latennya. Masing-masing variabel memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,7 artinya lolos uji validitas.

Adapun hasil *specific indirect effect* pengaruh perilaku individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening adalah sebagai berikut:


Tabel 4. 26 Output *specific indirect effect* Pengaruh Perilaku Individu terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation	T statistics	P values
Perilaku Individu (X2) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.14	0.156	0.063	2.207	0.03

Sumber: Pengolahan data primer, 2024

Berdasarkan tabel *spesifict indirect sample* di atas dapat dilihat bahwa pengaruh perilaku individu terhadap kinerja pegawai melalui

Protected by PDF Anti-Copy Free  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

motivasi kerja sebagai variabel intervening memiliki nilai  $T_{\text{statistic}}$  sebesar 2.207 lebih besar dari 1,96 artinya terdapat pengaruh signifikan perilaku individu terhadap kinerja pegawai melalui stress kerja sebagai variabel intervening.  memiliki  $P_{\text{value}}$  sebesar 0.03 lebih kecil dari 0.05 juga bermakna terdapat pengaruh signifikan perilaku individu terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening, motivasi kerja mampu memberikan pengaruh secara tidak langsung pada hubungan perilaku individu terhadap kinerja pegawai. Besarnya nilai koefisien kompetensi adalah 0.14 artinya jika terjadi peningkatan perilaku individu maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.14 satuan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

#### D. PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ditinjau dan berdasarkan pada hasil pengolahan data yang terkait dengan judul dan hipotesa penelitian, maka beberapa hal yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### 1. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Pegawai pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas.

Hipotesis pertama menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas. Dari hasil kalkulasi *Smart PLS* data penelitian didapat nilai signifikansi kompetensi sebesar  $0.001 < 0.05$  Hal ini menunjukkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian Dan

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 Pengembangan Kabupaten Musi Rawas. Selain itu kompetensi juga memiliki  $T_{hitung}$  sebesar  $3.503 > 1.96$  yang juga bermakna kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas. Hipotesis pertama (H1) diterima. Nilai koefisien kompetensi sebesar 0.196 (positif) dimana nilai positif menunjukkan hubungan searah yaitu jika kompetensi pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Arti kata signifikan adalah penting dan bermakna karena memberikan dampak terhadap yang lain dalam hal ini kompetensi merupakan suatu hal yang penting pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas karena dapat memberikan dampak terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas. Oleh karena itu pimpinan harus melakukan Upaya peningkatan kompetensi pegawai melalui diklat, bimtek, pendampingan atau cara lainnya secara berkala yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh dilakukan (Putra, Suryani, & Sudirman, 2024) dimana penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan (Sormin et al., 2021) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien jalur yang bertanda positif menunjukkan Kompetensi yang semakin tinggi akan membuat kinerja pegawai semakin tinggi.

2. Pengaruh Perilaku Individu (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hipotesis kedua menyatakan bahwa "Terdapat pengaruh yang signifikan antara perilaku individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas. Dari kalkulasi *bootstrapping* data penelitian didapat nilai signifikansi perilaku individu sebesar  $0.000 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan perilaku individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas. Perilaku individu juga memiliki  $T_{hitung}$  sebesar  $7.113 > 1.96$  juga bermakna perilaku individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas. Hipotesis kedua (H2) diterima. Nilai koefisien perilaku individu sebesar 0.453 (positif). Nilai positif menunjukkan hubungan searah dimana jika perilaku individu karyawan meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Arti kata signifikan adalah penting dan bermakna karena memberikan dampak terhadap yang lain dalam hal ini perilaku individu merupakan suatu hal yang penting pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas karena dapat memberikan dampak terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas. Oleh karena itu pimpinan harus melakukan Upaya peningkatan perilaku individu yang baik bagi pegawai sehingga pegawai memiliki perilaku individu yang mendukung organisasi, bertanggung jawab, handal, mampu bekerjasama dalam tim dan mau secara terus menerus mengembangkan diri.

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Azizah, 2023) menunjukkan bahwa secara parsial perilaku individu telah memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Unsur pada perilaku individu yang berasal dari karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian dan pembelajaran berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan (Sulistiowati dkk., 2022) yang menunjukkan bahwa perilaku individu memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin bagus perilaku individu pegawai dalam organisasi, akan berpengaruh pada terciptanya lingkungan kerja yang bagus dalam organisasi sehingga terjadi peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi.

### **3. Pengaruh Kompetensi (X1) dan Perilaku Individu (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan perilaku individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas”. Berdasarkan hasil kalkulasi regresi smart PLS diperoleh  $F_{value}$  sebesar 59.010 dan  $F_{tabel}$  3.232 dimana  $F_{value}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  artinya kompetensi dan perilaku individu secara bersama sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas. Adapun koefisien masing masing variabel terhadap kinerja pegawai yaitu nilai koefisien kompetensi sebesar 0.428, koefisien perilaku individu sebesar 0.542. Besarnya sumbangan pengaruh kompetensi dan perilaku individu

terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama sebesar 73.9 %. Hipotesis keempat (H4) diterima.

Mengingat bahwa kompetensi dan perilaku individu secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas maka pimpinan harus mengupayakan peningkatan kompetensi dan perilaku individu pegawai baik melalui diklat, bimtek, pendampingan, menciptakan iklim organisasi yang baik dan memberikan perhatian kepada pegawai sehingga kompetensi dan perilaku individu pegawai meningkat yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai.

#### 4. Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) sebagai Variabel *Intervening*

Hipotesis keempat menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*”. Dari kalkulasi *bootstrapping* data penelitian melalui nilai *spesifict indirect sample* (pengaruh tidak langsung) dapat dilihat bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja memiliki nilai *p-value* sebesar 0.027 lebih kecil dari 0.05 artinya kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas. Selain itu kompetensi juga memiliki  $T_{hitung}$  sebesar  $2.247 > 1.96$  yang juga bermakna kompetensi memiliki pengaruh

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**  
positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas. Dalam hal ini motivasi kerja mampu mengintervening peningkatan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hipotesis keempat (H4) diterima. Besarnya pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja yaitu 0.182 dimana jika kompetensi meningkat satu satuan maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai yang berimplikasi pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.182 satuan.

Kata signifikan artinya penting dan bermakna karena memberikan dampak terhadap yang lain dalam hal ini kompetensi dan motivasi kerja merupakan suatu hal yang penting pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas karena dapat memberikan dampak terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas. Oleh karena itu pimpinan harus melakukan Upaya peningkatan kompetensi pegawai karena dengan kompetensi yang memadai akan meningkatkan motivasi pegawai didalam bekerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putra, Suryani, & Sudirman, 2024) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi (X1) dan beban kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Z) melalui motivasi (Y) pada Balitbangda Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Berpengaruhnya kompetensi (X1) dan beban kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Z) melalui motivasi

dikarenakan pegawai mendapatkan promosi. Karena telah bekerja dengan

sangat Tinggi, adanya promosi jabatan karena lama tahun masa kerja,

pegawai melakukan tugas yang dipercayakan atasan kepada pegawai,

pegawai mendapatkan kesempatan karir dalam pekerjaan pegawai,

pegawai dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi,

semua pegawai bertanggung jawab atas hasil kerjanya. Pegawai yang

memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas-tugas yang diberikan

cenderung mencapai kinerja yang lebih tinggi.

##### **5. Pengaruh Perilaku Individu (X2) terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening**

Hipotesis kelima menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan antara perilaku individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*”. Dari kalkulasi *bootsrapping* data penelitian melalui nilai *spesifict indirect sample* (pengaruh tidak langsung) dapat dilihat bahwa pengaruh perilaku individu terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja memiliki nilai *p-value* sebesar 0.03 lebih kecil dari 0.05 artinya perilaku individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas. Selain itu perilaku individu juga mempunyai  $T_{hitung}$  sebesar  $2.207 > 1.96$  juga mempunyai makna perilaku individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening* pada Badan

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas dalam hal ini  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**  
motivasi kerja mampu mengintervening pengaruh perilaku individu  
terhadap kinerja pegawai tesis kelima (H5) diterima. Nilai koefisien  
Perilaku individu terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja  
sebagai intervening sebesar 0.140 (positif) dimana jika terjadi  
peningkatan perilaku individu maka akan terjadi peningkatan motivasi  
kerja pegawai yang pada akhirnya akan berimplikasi pada peningkatan  
kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten  
Musi Rawas

Kata signifikan artinya penting dan bermakna karena memberikan dampak terhadap yang lain dalam hal ini perilaku individu dan motivasi kerja merupakan suatu hal yang penting pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas karena dapat memberikan dampak terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas. Oleh karena itu pimpinan harus melakukan Upaya peningkatan perilaku individu pegawai karena dengan perilaku individu pegawai yang baik pegawai akan memiliki motivasi kerja yang baik pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai.

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



#### A. Simpulan



Berdasarkan hasil analisis data pada BAB IV, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1.  $H_1$  diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas. Dan pengaruh tersebut bersifat positif yang berarti jika kompetensi pegawai meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat juga. Dari hasil kuisioner bahwa pengetahuan yang kuat pada bidang pekerjaan sangat diperlukan untuk peningkatan kompetensi
2.  $H_2$  diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara perilaku individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas. Pengaruh tersebut bersifat positif yang berarti jika perilaku individu pegawai meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat juga. Pegawai yang memiliki perilaku individu yang baik akan menciptakan iklim kerja organisasi yang baik sehingga terjadi peningkatan kinerja pegawai. Pada temuan penelitian responden menganggap bahwa tantangan merupakan sebuah peluang untuk belajar dengan pegawai berperilaku positif dan mengembangkan diri akan meningkatkan kinerja pegawai
3.  $H_3$  diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan perilaku individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas. Secara bersama sama

kompetensi dan perilaku individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai.  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4. H<sub>4</sub> diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Peningkatan kompetensi pegawai akan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai yang berimplikasi pada peningkatan kinerja pegawai.
5. H<sub>5</sub> diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara perilaku individu terhadap kinerja pegawai pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas dengan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Peningkatan perilaku individu pegawai akan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai yang berimplikasi pada peningkatan kinerja pegawai.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan diantaranya sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai oleh karena itu Perusahaan perlu meningkatkan kompetensi pegawai melalui Planning (Perencanaan): Organisasi perlu menganalisa kompetensi yang dibutuhkan dalam organisasi dan membuat rencana pelatihan melalui diklat, bimtek, workshop, dll. Organizing (Pengorganisasian): memeriksa struktur organisasi dan tugas tanggung jawab setiap pegawai

apakah sudah sesuai kompetensi yang dimiliki. Actuating

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

(Pelaksanaan): Melaksanakan pelatihan yang sudah direncanakan

dengan baik dan memberikan dukungan kepada pegawai untuk

pengembangan diri, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk

menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan

Controlling (Pengendalian): Organisasi melakukan evaluasi terhadap

kompetensi pegawai melalui penilaian hasil kerja secara berkala dan

mendorong pegawai untuk melakukan perbaikan berdasarkan hasil

evaluasi.

- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai oleh karena itu Perusahaan perlu meningkatkan perilaku individu pegawai yang baik melalui:
- Perencanaan: Perusahaan mendefinisikan standar perilaku yang diharapkan dari pegawai untuk mendukung budaya organisasi, mengidentifikasi perilaku yang perlu ditingkatkan, Menyusun program pelatihan atau workshop untuk meningkatkan komunikasi, kerja tim, atau etika professional, Pengorganisasian: membentuk tim yang focus pada pengembangan perilaku pegawai, menyediakan anggaran dan sumber daya yang dibutuhkan dan Menyusun jadwal pelaksanaan dan metode yang digunakan untuk pengembangan perilaku pegawai,
- Actuating (Pelaksanaan): melaksanakan program pengembangan perilaku yang sudah direncanakan, dan pimpinan memberikan contoh perilaku yang diharapkan dan menjadi teladan, Controlling: memberikan dukungan yang berkelanjutan melalui pembinaan individu

maupun kelompok, organisasi menciptakan lingkungan kerja yang positif.

- c. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mampu mendukung kompetensi dan perilaku individu untuk berpengaruh terhadap kinerja pegawai oleh karena itu organisasi perlu meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui: Planning (perencanaan): organisasi mengidentifikasi hal-hal yang dapat memotivasi pegawai seperti penghargaan, pengakuan dan pengembangan karir, merancang program yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, Organizing (pengorganisasian): membentuk tim yang akan mengembangkan motivasi pegawai dan menyediakan anggaran dan sumber daya dalam mendukung pengembangan motivasi kerja pegawai, Actuating (pelaksanaan): mengimplementasikan program pengembangan motivasi kerja yang sudah direncanakan seperti pemberian penghargaan secara berkala kepada pegawai, memberikan bonus kerja dan pengembangan karir pegawai, menciptakan komunikasi terbuka dengan pegawai sehingga pegawai dapat menyampaikan ide, saran dan merasa dihargai, Controlling (pengendalian): mengevaluasi program pengembangan motivasi kerja pegawai melalui pengukuran kinerja dan keterlibatan pegawai, mengidentifikasi area perbaikan berdasarkan hasil evaluasi dan pemantauan secara rutin untuk memastikan motivasi pegawai tetap tinggi dan melakukan intervensi jika diperlukan.

- Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**
- d. Organisasi memberikan tunjangan kerja yang lebih baik bagi pegawai yang dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai, ketika kesejahteraan pegawai terjamin maka produktivasi kerjanya akan semakin meningkat.
- e. Monitoring dan Evaluasi Kinerja: perlu dilakukan monitoring dan evaluasi kinerja secara teratur dan berkala untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai.

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Agustin, R. D., & Isyanto, P. (2024). Pengaruh Perilaku Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bidang Informasi Komunikasi Publik Diskominfo Kabupaten Karawang. *IJM: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 2. <https://ejournal.ijmpublishing/index.php/ijm>
- Amellya, A., Fitriasuri, F., & Elpanso, E. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuwangi. In *Journal Management* (Vol. 21, Issue 1).
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Asniwati. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*,
- Azizah, G. D. (2023). *Pengaruh Perilaku Individu Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi Jurnal*.
- Badeni. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Alfabeta.
- Bintoro, M., & Daryanto. (2017). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Butarbutar, M., Kato, I., Sahir, S. H., & Nainggolan, N. T. (2021). *Teori Perilaku Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Cucu Nurjana. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 152–168.
- Dewi, A. S., & Yuvika, R. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fajrin, M., Sahabuddin, R., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sulawesi

Selatan. *Jurnal Mirai Management*, 7(5), 185–191. [https:// doi.org/10.37531/mirai.v7i3.3492](https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.3492)

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

- Fauzi, A., & Nugroho, G. (2024). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(1), 558. [https:// doi.org/10.35931/aq.v18i1.3016](https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.3016)
- Fauzi, A., & Nugroho, G. (2024b). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 558. [https:// doi.org/10.35931/aq.v18i1.3016](https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.3016)
- Galuh Dwitinya Azizah. (2023). Pengaruh Perilaku Individu Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Bekasi Jurnal.
- Gandhi Sutjahjo. (2022). Analisis Perilaku Individu, Komunikasi Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. 2(2), 267–281. [https:// www. journal.unrika.ac.id/ index.php/ JMOB/index](https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/JMOB/index)
- Gani, N. A., Utama, R. E., Jaharuddin, & Priharto, A. (2020a). *Perilaku Organisasi*. Mirqat.
- Gani, N. A., Utama, R. E., Jaharuddin, & Priharto, A. (2020b). *Perilaku Organisasi*. Mirqat.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber daya Manusia*. CAPS.
- Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). *Struktural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian*. PT Inkubator Penulis Indonesia.
- Haryono, S. (2016). *Metode SEM, AMOS, LISREL, PLS Untuk Penelitian Manajemen*. PT. Intermedia Personalia Utama.
- Hasibuan, M. S. P. (1999). *Organisasi dan Motivasi*. Bumi Aksara.
- Hidayat, T. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia*.
- Jhon, S. (2017). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. BFFE.

Jogiyanto, H. M. (2011). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling Berbasis Varian Dalam Penelitian*. UPP STIM YKPN.  
 (Protected by PDF Anti-Copy Free)  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Kartika, R. S., & Siregar, R. P. (2020). Kompetensi Aparatur Sipil Negara Balitbangda Dalam Pengaruh Indeks Inovasi Daerah Kabupaten Banggai Propinsi Sulawesi Tengah. *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, 03(2), 167–172.

Ketut, I. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Serta Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada. *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, 03(2), 167–172.

Madhuri, Herningsih, & Matutu, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Inanwatan-Sorong Selatan. *19*, 253–265. [https:// e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/ akmen](https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/akmen)

Mangkunegara, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda.

Manippi, W. A., & Nur, A. Q. S. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Manajemen*, 7(1), 283–294.

Marnis, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.

Maulidiyah, N. N., Lestari, A., Choerudin, A., Parded, J. A., & Gafar, M. (2022). *Perilaku Organisasi*. PT Global Eksekutif Teknologi.

Mukaromah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan BMT Hasanah Ponorogo. *Journal of Islamic Banking and Finance*, 2(2), 142–154.

Natalia, F. C., Trimiati, K. E., & Kartika, E. (2023). Pengaruh Kompetensi Individu, Perilaku Individu dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Weleri Makmur. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Teknologi (EBISTEK)*, 6, 10–18.

Priansa, D. J. (2016). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam pengelolaan SDM Perusahaan*. Pustaka Setia.

Putra, C. D., Suryani, A., & Sudirman (2024). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Pegawai

pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *Ekonomis: Journal of Economics and Business* <http://ekonomis.unbari.ac.id/index.php/ojsekonomis/article/view/1731>

Putra, C. D., Suryani, A., & [REDACTED], S. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap M [REDACTED] erja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pe [REDACTED] dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 837. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1731>

Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J.-M. (2024). *Penilaian Validitas Diskriminan dan Rasio Korelasi Heterotrait-Monotrait (HTMT)*. SmartPLS 4. Bönningstedt: SmartPLS <https://www.smartpls.com/documentation/algorithms-and-techniques/discriminant-validity-assessment>.

Risambessy, A., Tarigan, H., Ernawati, Fajriani, A., & Rongre, R. (2023). *Perilaku Organisasi (Digitalisasi SDM)* (Hartini, Ed.). Media Sains Indonesia.

Rusilowati, U., & Ernawati, F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Kementerian Dalam Negeri). *INOVASI*, 5(1), 79. <https://doi.org/10.32493/inovasi.v5i1.y2018.p79-85>

Shindi, Valianti, R. M., & Mafra, N. U. (2023). Pengaruh Perubahan Perilaku Individu Dan Karakteristik Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt Golden Blossom Sumatra. *Journal Of Management Small and Medium Enterprises (SME's)*.

Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Simanjuntak, M., Revida, E., Ainun, W. O. N., & Handiman, U. T. (2022). *Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.

Sormin, D. E. M., Ronatio, Lumban, A., Fenny, T., & Marpaung, K. (2021). Pengaruh WFH (work from home), stres kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di badan penelitian dan pengembangan Kota Medan selama masa pandemi Covid-19. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 16(4), 2684–7868.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cv. Alfabeta.

- Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)
- Sulistiowati, R., Anka, G. E., Purnomo, J., Koswara, R., & Sutri, A. M. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi Dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Analisis Sosial Politik*, 6, 2580–8450. <https://doi.org/10.23960/ja> 188
- Sutjahjo, G. (2022). Analisis Perilaku Individu, Komunikasi Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis*, 2(2), 267–281. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/JMOB/index>
- Sutrisno, E. (2016a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2016b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Syahdyan Almaulita, D., Abdussamad, J., & Prihatini Tui, F. (2023). Pengaruh Perilaku Individu dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bappeda Litbang Kabupaten Bone Bolango. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(8).
- Syamsu, Q. B., & Novianty, D. (2017). *Kepemimpinan Dan Perilaku*. Ideas Publishing.
- Tsauri, S. (2013). *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAIN Jember Press.
- Wardana, R. P., & Prasetyo, I. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thyssenkrupp Technologies Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 6(1), 44–58. <https://doi.org/10.37504/jmb.v6i1.479>
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Wibowo, W. (2020). Hubungan Peneliti dan Analisis Kebijakan dalam Pembuatan Rekomendasi Kebijakan pada Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan HAM. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 14(1), 75. <https://doi.org/10.30641/kebijakan.2020.v14.75-90>
- Widiana, I. N. W., Fauzan, R., Tarigan, B. A., & Aprizal. (2023). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. PT Global Eksekutif Teknologi.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Wilson. (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Erlangga.
- Yunus, & Nawawi, W. (2013). *Perilaku Organisasi*. Unit Penerbitan Universitas Majalengka.

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
Zulkifli. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
Pada Kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi  
Sulawesi Tenggara. *Jurnal Mega Aktiva*.



PENGARUH KOMPETENSI DAN PERILAKU INDIVIDU TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENELITIAN DAN  
PENGEMBANGAN KEMENTERIAN KEMUSIBAN DAN KEMUSIBAN  
KERJA SEBAGAI INTERVENING

Dalam segala kesibukan Bapak/Ibu pada saat ini, perkenankanlah saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak untuk menjawab semua pernyataan dalam kuisisioner ini. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan jujur dan terbuka sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi kuisisioner ini adalah bantuan yang begitu berharga bagi saya. Atas kesediaan Bapak/Ibu, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

**A. Biodata Penulis :**

Nama : Romasta Napitupulu  
NPM : 2201030037

Peminatan : Sumber Daya Manusia (SDM)

**B. Identitas Responden**


1. Nama Responden : .....
2. Jenis Kelamin : a. Perempuan b. Laki-Laki
3. Pendidikan Terakhir : a. SMA b. DIII  
c. S1 d. S2
4. Usia : a. 19 – 25 tahun b. 26 – 40 tahun  
c. > 40 tahun
5. Masa Kerja :

**C. Petunjuk**

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat anda dengan memberikan tanda (√) pada kolom jawaban yang anda anggap paling sesuai. Keterangan masing-masing alternatif jawaban sebagai berikut :

1. STS (Sangat Tidak Setuju)
2. TS (Tidak Setuju)
3. CS (Cukup Setuju)
4. S (Setuju)
5. SS (Sangat Setuju)

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 Di Pernyataan yang berhubungan dengan Kompetensi  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

No.	Pernyataan 	Jawaban Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
	<b>Pengetahuan</b>					
1	Pegawai memiliki pengetahuan yang kuat tentang bidang pekerjaannya					
2	Pegawai mengetahui perkembangan terbaru dalam bidang pekerjaan yang ditekuni.					
3	Organisasi menyediakan pendidikan/bimtek untuk meningkatkan pengetahuan pegawai					
	<b>Pemahaman</b>					
4	Pegawai dapat menjelaskan dengan jelas konsep-konsep dalam bekerja.					
5	Pegawai memahami hubungan antara teori dan praktik dalam konteks pekerjaan pegawai.					
6	Pegawai dapat menganalisis masalah secara mendalam dan menemukan akar permasalahannya.					
	<b>Kemampuan</b>					
7	Pegawai mampu menerapkan pengetahuan yang dimiliki dalam situasi nyata di tempat kerja.					
8	Pegawai merasa percaya diri untuk mengambil inisiatif dalam proyek atau tugas baru.					
9	Pegawai mampu mengatasi tantangan dan problem yang muncul dalam pekerjaan					
	<b>Minat</b>					
10	Pegawai sering berdiskusi dengan rekan kerja tentang cara meningkatkan kemampuan teknis.					
11	Pegawai merasa antusias untuk mengkaji topik-topik baru dalam mendukung pekerjaan.					
12	Pegawai mencari cara untuk mengembangkan keterampilan baru yang relevan dengan pekerjaannya					

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
E. Pernyataan yang berhubungan dengan Perilaku Individu

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS	TS	CS	S	SS
	<b>Karakteristik biologis</b>					
1	Pegawai merasa bahwa kesehatan fisik memengaruhi perilaku pegawai sehari-hari.					
2	Pegawai mudah merasa lelah jika tidak cukup istirahat.					
3	Pegawai merasa bahwa genetik memengaruhi bakat dan kemampuannya.					
	<b>Persepsi</b>					
4	Pegawai melihat tantangan di tempat kerja sebagai peluang untuk belajar					
5	Pegawai merasa bahwa pengaruh lingkungan dapat mengubah cara pandang dalam bekerja					
6	Pegawai memandang hubungan sosial di tempat kerja sebagai hal yang penting untuk keberhasilan tim.					
	<b>Kepribadian</b>					
7	Pegawai merasa nyaman dengan perubahan dan ketidakpastian dalam pekerjaan.					
8	Pegawai terbuka terhadap ide dan saran dari rekan kerja					
9	Pegawai berusaha untuk menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja					
	<b>Pembelajaran</b>					
10	Pegawai memiliki pengalaman kerja yang sesuai dengan bidang pekerjaan saat ini					
11	Pegawai cepat beradaptasi dengan perubahan di lingkungan kerja					
12	Pegawai memiliki kesempatan untuk menerapkan apa yang pegawai pelajari dari pengalaman sebelumnya.					

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## F. Pernyataan yang berhubungan dengan Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS	STS	STS	STS	STS
	<b>Kuantitas</b>					
1	Pegawai mampu mengelola stres dengan baik, yang meningkatkan motivasi kerjanya					
2	Pegawai memiliki produktivitas yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3	Kesehatan mental pegawai berkontribusi pada tingkat motivasinya untuk mencapai target kerja.					
	<b>Kualitas</b>					
4	Pegawai melakukan revisi atau perbaikan terhadap pekerjaan untuk meningkatkan kualitas.					
5	Hasil pekerjaan pegawai sering mendapatkan pujian dari rekan kerja atau atasan.					
6	Pegawai memeriksa rincian pekerjaan sebelum mengirimkannya untuk memastikan ketepatan.					
	<b>Waktu</b>					
7	Pegawai biasanya menyelesaikan tugas sebelum batas waktu yang ditentukan.					
8	Pegawai bisa merencanakan waktu dengan baik untuk menghindari penundaan pekerjaan.					
9	Pegawai merasa nyaman dengan jadwal kerja yang ditetapkan tanpa merasa terburu-buru.					
	<b>Taat Azas</b>					
10	Pegawai bersedia melaporkan pelanggaran terhadap kebijakan organisasi jika pegawai menyaksikannya.					
11	Pegawai menjaga tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, termasuk konsekuensi dari tindakannya.					
12	Pegawai selalu mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja					

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### G. Pernyataan yang berhubungan dengan Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS	STS	STS	STS	STS
	<b>Rasa Aman</b>					
1	Pegawai merasa nyaman untuk mengungkapkan pendapat pegawai tanpa takut akan konsekuensi negatif.					
2	Pegawai merasakan bahwa atasan dan rekan kerja akan mendukung dalam situasi yang sulit.					
3	Pegawai yakin bahwa organisasi memiliki kebijakan yang melindungi karyawan dari diskriminasi dan intimidasi.					
	<b>Rasa Kasih Sayang</b>					
4	Pegawai merasa bahwa lingkungan kerja menciptakan rasa kebersamaan dan persahabatan.					
5	Hubungan sosial di tempat kerja membantu saya merasa lebih termotivasi untuk bekerja.					
6	Pegawai mendapatkan dukungan emosional dari rekan kerja saat saya menghadapi kesulitan.					
	<b>Penghargaan</b>					
7	Pegawai menerima pengakuan yang cukup atas pencapaian dan kontribusi pegawai.					
8	Pegawai percaya bahwa ada kesempatan untuk mendapatkan promosi atau penghargaan dalam pekerjaan pegawai					
9	Pegawai merasa diwujudkan dalam penghargaan dan penghormatan di tempat kerja.					
	<b>Aktualisasi Diri</b>					
10	Pegawai memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang dalam pekerjaan pegawai.					
11	Pegawai merasa bahwa pekerjaan pegawai memungkinkan pegawai untuk mengembangkan potensi diri pegawai.					
12	Pegawai merasa bahwa pekerjaan pegawai sesuai					

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### REKAPITULASI HASIL JAWABAN QUESIONER



Variabel Kompetensi (X1)

Respon	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	X1	TOT
den	.1	.2	.3	.4	.5	.6	.7	.8	.9	10	11	12	AL
1	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	57
2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	43
3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	55
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	3	45
5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	50
6	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	55
7	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	56
8	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	43
9	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	50
10	4	4	3	5	4	3	5	4	3	3	4	4	46
11	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	54
12	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	54
13	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	44
14	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	54
15	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	40
16	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4	2	4	35
17	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	53
18	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	43
19	4	4	3	2	3	4	2	4	3	4	4	4	41
20	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	52
21	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	56
22	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	51
23	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	45
24	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	55
25	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	39
26	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	58
27	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	54
28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	50
29	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	51
30	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	29
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
32	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	54
33	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	43
34	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	56
35	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	57

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Respon den	X1 .1	X1 .2	X1 .3	X1 .4	X1 .5	X1 .6	X1 .7	X1 .8	X1 .9	X1 .10	X1 .11	X1 .12	TOT AL
36	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	<b>43</b>
37	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	<b>55</b>
38	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	<b>42</b>
39	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	<b>55</b>
40	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	<b>53</b>
41	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	<b>51</b>
42	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	<b>52</b>

Variabel Perilaku Individu (X2)

Repon den	X2 .1	X2 .2	X2 .3	X2 .4	X2 .5	X2 .6	X2 .7	X2 .8	X2 .9	X2 .10	X2 .11	X2 .12	TOT AL
1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>59</b>
2	3	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	<b>39</b>
3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	<b>42</b>
4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	<b>52</b>
5	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	<b>40</b>
6	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	<b>56</b>
7	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	<b>44</b>
8	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	<b>43</b>
9	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	<b>45</b>
10	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	<b>41</b>
11	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	<b>58</b>
12	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	<b>55</b>
13	3	4	4	2	2	4	4	2	4	3	2	4	<b>38</b>
14	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	<b>54</b>
15	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	<b>43</b>
16	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	<b>29</b>
17	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	<b>55</b>
18	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	<b>40</b>
19	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	<b>41</b>
20	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	<b>56</b>
21	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	<b>57</b>
22	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	<b>43</b>
23	4	4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	2	<b>36</b>
24	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	<b>54</b>
25	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	<b>55</b>
26	5	4	4	2	5	5	5	2	5	5	5	4	<b>51</b>
27	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	<b>43</b>
28	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	<b>42</b>
29	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	<b>41</b>
30	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	<b>40</b>
31	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	<b>58</b>
32	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	<b>55</b>

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Repon den	X1 .1	X2 .2	X2 .3	X2 .4	X2 .5	X2 .6	X2 .7	X1 .8	X2 .9	X2 10	X2. 11	X2. 12	TOT AL
33	3	4	2	2	2	4	4	2	4	4	2	4	37
34	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	56
35	4	4	4	3		3	3	4	3	3	3	3	41
36	3	4	4	4			3	4	4	4	4	4	44
37	4	4	5	5			5	4	4	5	5	5	54
38	4	4	4	4			3	3	4	3	3	3	43
39	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	45
40	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	55
41	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	43
42	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	54

### Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Respond en	Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	Y. 7	Y. 8	Y. 9	Y.1 0	Y.1 1	Y.1 2	TOTA L
1	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	55
2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	41
3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	45
4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	40
5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	45
6	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	56
7	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	53
8	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	41
9	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	42
10	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	43
11	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	57
12	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	56
13	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	41
14	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	55
15	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	41
16	4	2	2	3	2	2	4	2	4	2	4	4	35
17	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	52
18	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	38
19	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	42
20	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	51
21	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	53
22	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	43
23	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	41
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
25	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	42
26	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	55
27	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
28	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	43
29	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	45
30	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	41

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Responden	Y.1	Y.1	Y.1	Y.1	Y.1	Y.1	Y.1	Y.1	Y.1	Y.1	Y.1	Y.1	TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	L
31	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	55
32	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	53
33	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	41
34	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	55
35	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	45
36	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	39
37	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	44
38	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	42
39	3	4	4	3	2	2	3	4	3	5	4	4	41
40	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	51
41	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	42
42	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	51

Variabel Motivasi Kerja (Z)

Responden	Z.	Z.	Z.	Z.	Z.	Z.	Z.	Z.	Z.	Z.1	Z.1	Z.1	TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	L
1	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	55
2	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	44
3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	54
4	4	3	4	3	3	4	2	2	3	2	3	4	37
5	2	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	49
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
7	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	53
8	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	44
9	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	43
10	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	56
11	5	3	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	55
12	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	51
13	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	42
14	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	55
15	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	39
16	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	41
17	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	54
18	3	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	31
19	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	53
20	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	55
21	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	56
22	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	42
23	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	42
24	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	54
25	5	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4	2	39
26	2	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	54
27	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
28	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	42

Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Response n	Z.1	Z.1	Z.1	Z.1	Z.1	Z.1	Z.1	Z.1	Z.1	Z.1	Z.1	Z.1	TOTAL L
29	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	50
30	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	50
31	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	55
32	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	54
33	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	43
34	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	57
35	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	50
36	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	40
37	5	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	43
38	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	43
39	4	4	4	2	4	2	2	4	2	4	2	2	36
40	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	51
41	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	42
42	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	50

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## OUTPUT HASIL PENGOLAHAN DATA QUESIONER



### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### - Outer Loading Awal

No	Item	Kompetensi (X1)	Perilaku Individu (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi Kerja (Z)	Ket
1	X1.1	0.816				Valid
2	X1.2	0.767				Valid
3	X1.3	0.846				Valid
4	X1.4	0.752				Valid
5	X1.5	0.74				Valid
6	X1.6	0.777				Valid
7	X1.7	0.744				Valid
8	X1.8	0.818				Valid
9	X1.9	0.755				Valid
10	X1.10	0.591				Tidak
11	X1.11	0.752				Valid
12	X1.12	0.75				Valid
13	X2.1		0.758			Valid
14	X2.2		0.724			Valid
15	X2.3		0.766			Valid
16	X2.4		0.731			Valid
17	X2.5		0.783			Valid
18	X2.6		0.733			Valid
19	X2.7		0.753			Valid
20	X2.8		0.734			Valid
21	X2.9		0.743			Valid
22	X2.10		0.746			Valid
23	X2.11		0.776			Valid
24	X2.12		0.78			Valid
25	Y.1			0.738		Valid
26	Y.2			0.749		Valid
27	Y.3			0.759		Valid
28	Y.4			0.712		Valid
29	Y.5			0.714		Valid
30	Y.6			0.725		Valid
31	Y.7			0.717		Valid
32	Y.8			0.716		Valid
33	Y.9			0.713		Valid

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

34	Y.10			0.722	Valid
35	Y.11			0.744	Valid
36	Y.12			0.72	Valid
37	Z.1			0.421	Tidak
38	Z.2			0.735	Valid
39	Z.3			0.73	Valid
40	Z.4			0.71	Valid
41	Z.5			0.713	Valid
42	Z.6			0.811	Valid
43	Z.7			0.777	Valid
44	Z.8			0.795	Valid
45	Z.9			0.735	Valid
46	Z.10			0.742	Valid
47	Z.11			0.737	Valid
48	Z.12			0.741	Valid

**- Outer Loading Modifikasi**

No	Item	Kompetensi (X1)	Perilaku Individu (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi Kerja (Z)	Ket
1	X1.1	0.809				Valid
2	X1.2	0.769				Valid
3	X1.3	0.837				Valid
4	X1.4	0.764				Valid
5	X1.5	0.745				Valid
6	X1.6	0.782				Valid
7	X1.7	0.751				Valid
8	X1.8	0.819				Valid
9	X1.9	0.75				Valid
10	X1.11	0.755				Valid
11	X1.12	0.753				Valid
12	X2.1		0.76			Valid
13	X2.2		0.724			Valid
14	X2.3		0.763			Valid
15	X2.4		0.727			Valid
16	X2.5		0.782			Valid
17	X2.6		0.734			Valid
18	X2.7		0.754			Valid
19	X2.8		0.73			Valid
20	X2.9		0.746			Valid
21	X2.10		0.747			Valid
22	X2.11		0.776			Valid
23	X2.12		0.779			Valid

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

24	Y.1			0.737		Valid
25	Y.2			0.749		Valid
26	Y.3			0.759		Valid
27	Y.4			0.712		Valid
28	Y.5			0.714		Valid
29	Y.6			0.725		Valid
30	Y.7			0.718		Valid
31	Y.8			0.716		Valid
32	Y.9			0.713		Valid
33	Y.10			0.722		Valid
34	Y.11			0.744		Valid
35	Y.12			0.7		Tidak
36	Z.2				0.726	Valid
37	Z.3				0.734	Valid
38	Z.4				0.721	Valid
39	Z.5				0.722	Valid
40	Z.6				0.813	Valid
41	Z.7				0.793	Valid
42	Z.8				0.789	Valid
43	Z.9				0.747	Valid
44	Z.10				0.742	Valid
45	Z.11				0.733	Valid
46	Z.12				0.75	Valid

- *Construct Reliability and Validity*

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kompetensi (X1)	0.934	0.937	0.943	0.603
Perilaku Individu (X2)	0.931	0.943	0.94	0.566
Motivasi Kerja (Z)	0.924	0.928	0.935	0.566
Kinerja Pegawai (Y)	0.918	0.919	0.93	0.527

- **Validitas Diskriminan**

	Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)
Kompetensi (X1) <-> Kinerja Pegawai (Y)	0.802
Motivasi Kerja (Z) <-> Kinerja Pegawai (Y)	0.869
Motivasi Kerja (Z) <-> Kompetensi (X1)	0.591
Perilaku Individu (X2) <-> Kinerja Pegawai (Y)	0.865
Perilaku Individu (X2) <-> Kompetensi (X1)	0.648

2. UJI ASUMSI KLASIK  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Uji Normalitas

Name	Mean	Median	Standard Deviation	Excess kurtosis	Skewness
X1.1	4.286	4	0.795	0.061	-0.872
X1.2	4.167	4	0.753	0.143	-0.642
X1.3	4.048	4	0.785	0.464	-0.699
X1.4	4.143	4	0.804	1.55	-1.129
X1.5	4.143	4	0.675	-0.776	-0.187
X1.6	4.167	4	0.784	0.945	-0.927
X1.7	3.905	4	0.84	-0.553	-0.313
X1.8	4.143	4	0.774	-0.144	-0.581
X1.9	4.024	4	0.74	-1.166	-0.039
X1.11	4.119	4	0.73	1.709	-0.956
X1.12	4.095	4	0.717	0.418	-0.549
X2.1	3.905	4	0.868	-1.242	-0.035
X2.2	4.119	4	0.543	0.376	0.077
X2.3	4.024	4	0.886	-0.145	-0.687
X2.4	3.857	4	1.059	-1.058	-0.45
X2.5	3.667	4	0.917	-0.554	-0.42
X2.6	4.071	4	0.737	0.11	-0.488
X2.7	3.952	4	0.872	-0.219	-0.576
X2.8	3.643	4	1.019	-1.064	-0.194
X2.9	4.071	4	0.669	-0.715	-0.086
X2.10	3.929	4	0.768	-1.308	0.127
X2.11	3.929	4	0.856	-0.13	-0.566
X2.12	3.905	4	0.868	-0.781	-0.262
Y.1	3.833	4	0.687	-0.851	0.237
Y.2	4	4	0.655	1.162	-0.528
Y.3	3.929	4	0.703	0.181	-0.321
Y.4	3.976	4	0.672	-0.732	0.029
Y.5	3.595	4	0.692	-0.042	-0.133
Y.6	3.571	4	0.695	0.1	-0.487
Y.7	3.786	4	0.773	-0.717	0.082
Y.8	3.738	4	0.758	-0.179	-0.187
Y.9	3.976	4	0.771	-1.331	0.042
Y.10	3.738	4	0.818	-0.647	-0.007
Y.11	4.167	4	0.484	0.728	0.412
Y.12	4.071	4	0.737	0.11	-0.488
Z.2	3.976	4	0.74	-0.139	-0.327
Z.3	4.095	4	0.75	0.005	-0.515
Z.4	3.976	4	0.859	-0.003	-0.655

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Z.5	4.095	4	0.811	0.802	-0.46
Z.6	3.929	4	0.799	0.088	0.448
Z.7	3.714	4	0.795	0.177	-0.601
Z.8	4.048		0.844	-0.244	-0.587
Z.9	3.976		0.859	-0.003	-0.655
Z.10	4.048		0.722	0.236	-0.468
Z.11	4.214		1.674	1.459	-0.781
Z.12	3.881	4	0.762	0.923	-0.793

**- Uji Multikolinieritas**

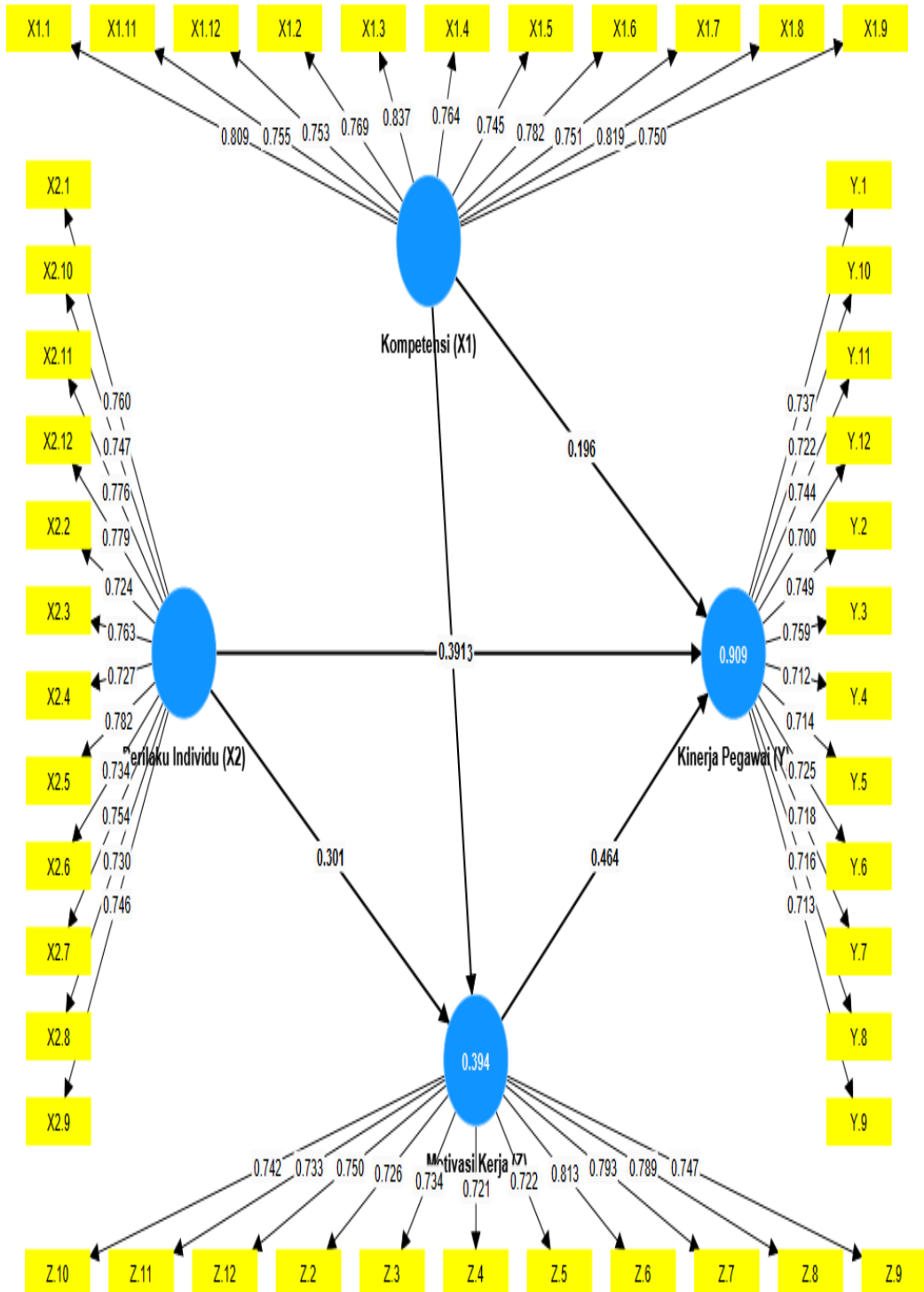
	VIF
Kompetensi (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	1.929
Kompetensi (X1) -> Motivasi Kerja (Z)	1.676
Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	1.649
Perilaku Individu (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	1.826
Perilaku Individu (X2) -> Motivasi Kerja (Z)	1.676

**- Uji Heteroskedastisitas**

	Test-Statistic	Df	P value
Breusch-Pagan Test	1.451	2	0.484

# Protected by PDF Anti-Copy Free

## 3. ANALISIS JALUR: PENGARUH KOMPETENSIN DAN PERILAKU INDIVIDU TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING



## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### - Path Coefficients

	PDF	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Kompetensi (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.196	0.191	0.056	3.503	0.001
Kompetensi (X1) -> Motivasi Kerja (Z)	0.391	0.375	0.173	2.258	0.026
Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.464	0.447	0.061	7.615	0.000
Perilaku Individu (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.453	0.466	0.064	7.113	0.000
Perilaku Individu (X2) -> Motivasi Kerja (Z)	0.301	0.35	0.134	2.254	0.026

### - Spesifict Indirect Effect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation	T statistics	P values
Kompetensi (X1) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.182	0.168	0.081	2.247	0.027
Perilaku Individu (X2) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.14	0.156	0.063	2.207	0.03

### - R Square

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0.909	0.902
Motivasi Kerja (Z)	0.394	0.362

## Protected by PDF Anti-Copy Free

### 4. ANALISIS REGRESI (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

#### - Summary Anova

	Sum square	Df	Mean square	F	P value
Total	1575.905	41.000	0.000	0.000	0.000
Error	391.415	39.000	10.036	0.000	0.000
Regression	1184.490	2.000	592.245	59.010	0.000

#### - Summary Coefficients

	Unstandardized coefficients	Standardized coefficients	SE	T value	P value	2.50%	97.50%
Kompetensi (X1)	0.402	0.428	0.093	4.329	0	0.214	0.59
Perilaku Indidu (X2)	0.436	0.542	0.08	5.483	0	0.275	0.597
Intercept	7.677	0	3.649	2.104	0.042	0.301	15.053

#### - R Square

	Kinerja (Y)
R-square	0.752
R-square adjusted	0.739
Durbin-Watson test	1.604

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**FOTO DOKUMENTASI PENYEBARAN QUESIONER**



Penyebaran Quesioner Penelitian kepada Kabid Sosial dan Pemerintahan Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas



Penyebaran **Protected by PDF Anti-Copy Free** Questioner Penelitian kepada Kasubbag Ekonomi dan Pembangunan  
Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Penyebaran Questioner Penelitian kepada Kasubbag Perencanaan, Keuangan dan Aset Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas



Penyebaran **Protected by PDF Anti-Copy Free** Questioner Penelitian kepada Kasubag Kepegawaian  
Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



Penyebaran Quesioner Penelitian kepada Fungsional Umum Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas



**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

Penyebaran Quesioner Penelitian kepada Fungsional Analisis Kebijakan  
Badan Penelitian dan Pengembangan Kabupaten Musi Rawas



**LAMPIRAN - LAMPIRAN**