

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI UPT BALAI PELATIHAN PENYULUH  
PERTANIAN PROVINSI RIAU**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Riau*



**OLEH:**

**SURYA ARFAN**

**NPM:145210796**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S-1  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2019**



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : SURYA ARFAN  
NPM : 145210796  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN S-1  
KONSENTRASI : MSDM  
FAKULTAS : EKONOMI  
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja  
Pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi  
Riau

Disahkan Oleh :

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

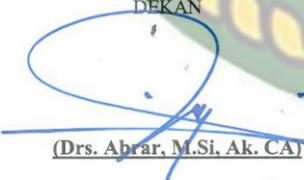
  
(Kamar Zaman, SE., MM)

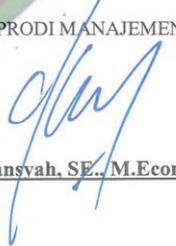
  
(Desy Mardianti, SE., MM)

Mengetahui :

DEKAN

KETUA PRODI MANAJEMEN

  
(Drs. Abrar, M.Si, Ak. CA)

  
(Azmansyah, SE., M.Econ)



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan  
Telp.(0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

**TANDA PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI**

NAMA : SURYA ARFAN  
NPM : 145210796  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN S-1  
KONSENTRASI : MSDM  
FAKULTAS : EKONOMI  
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja  
Pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi  
Riau  
Disetujui oleh : Tim Penyeminar / Penguji Skripsi  
Nama Dosen  
1. Abd. Razak Jer, SE., M. Si  
2. Drs. Syahdanur., M. Si  
3. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM ( )

Mengetahui:

Pembimbing I

Pembimbing II

(Kamar Zaman, SE., MM)

(Desy Mardianti, SE., MM)

Ketua Program Studi

(Azmansyah, SE., M.Econ)



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan  
Telp. (0761)674674 Fax. (0761)674834 Pekanbaru-28284

**BERITA ACARA BIMBINGANSKRIPSI**

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap :

Nama : Surya Arfan  
Npm : 145210796  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen-S1  
Konsentrasi : MSDM  
Sponsor : Kamar Zaman, SE., MM  
Co. Sponsor : Desy Mardianti, SE., MM  
Judul : Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja  
Pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian  
Provinsi Riau

Dengan Perincian Sebagai Berikut :

No	Tanggal	Catatan		Berita Acara Bimbingan	Paraf	
		Sponsor	Co. Sponsor		Sponsor	Co. Sponsor
1	22/05/2018	✓		<ul style="list-style-type: none"><li>Jurnal 3 Buah</li><li>Buku 3 Buah</li><li>Hal 5-6</li><li>Penjelasan Kompetensi di Latar Belakang</li><li>Kerangka Pemikiran</li></ul>		

Dokumen ini adalah Arsip Miik :  
Perpustakaan Universitas Islam Riau

# Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

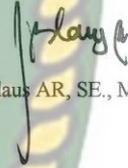
No	Tanggal	Catatan		Berita Acara Bimbingan	Paraf	
		Sponsor	Co. Sponsor		Sponsor	Co. Sponsor
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rencana Daftar Isi</li> <li>• Daftar Pustaka</li> </ul>		
2	18/09/2018	✓		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perumusan Masalah</li> <li>• Tujuan Penelitian</li> <li>• Teruskan Ke Pembimbing ke dua</li> <li>• ACC Seminar Proposal</li> </ul>		
3	22/02/2019	✓		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Outline Format Tidak Pakai Bab</li> <li>• Hal 5,7,9,35,36,40</li> <li>• Pengantar Tabel 2</li> <li>• Penjelasan Tabel 2</li> </ul>		
4	02/03/2019	✓		<ul style="list-style-type: none"> <li>• ACC Kuisiner</li> </ul>		
5	29/03/2019	✓		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cover</li> <li>• Abstrak</li> <li>• Hal 3,6</li> <li>• Gamabar Strukur</li> <li>• Penjelasan Strukur</li> <li>• 4.4 aktivitas UPT</li> <li>• Populasi dan Sampel</li> </ul>		
6	29/03/2019	✓		<ul style="list-style-type: none"> <li>• ACC Seminar hasil</li> </ul>		
7	23/05/2018		✓	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Latar Belakang Masalah</li> <li>• Mana Teorinya</li> <li>• Rencana Daftar Pustaka</li> <li>• Hubungan Variabelnya</li> </ul>		
8	25/05/2018		✓	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oprasional Variabel</li> <li>• ACC Seminar</li> </ul>		

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

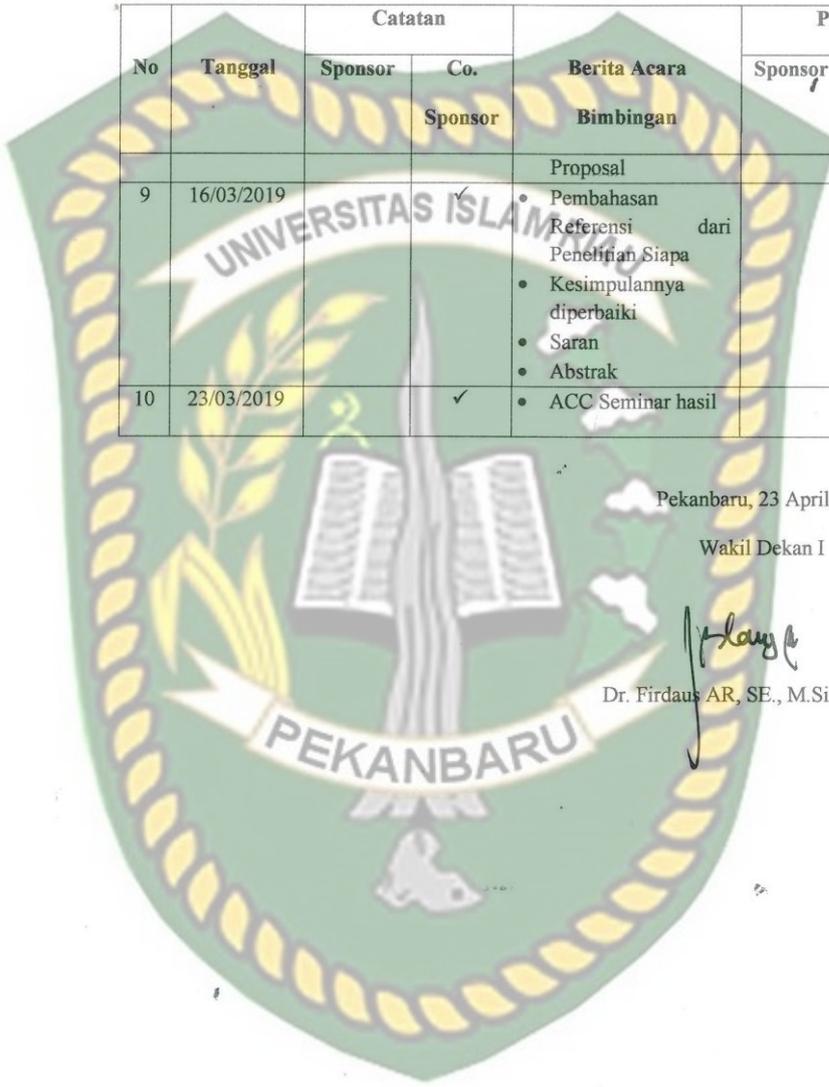
No	Tanggal	Catatan		Berita Acara Bimbingan	Paraf	
		Sponsor	Co. Sponsor		Sponsor	Co. Sponsor
9	16/03/2019		✓	Proposal • Pembahasan Referensi dari Penelitian Siapa • Kesimpulannya diperbaiki • Saran • Abstrak		
10	23/03/2019		✓	• ACC Seminar hasil		

Pekanbaru, 23 April 2019

Wakil Dekan I



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpovan Pekanbaru Telp 647647

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU**

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 2067/Kpts/FE-UIR/2019, Tanggal 16 April 2019, Maka pada Hari Kamis 18 April 2019 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi Manajemen S1 Tahun Akademis 2018/2019.

- 1. Nama : Surya Arfan
- 2. NPM : 145210796
- 3. Program Studi : Manajemen S1
- 4. Judul skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau
- 5. Tanggal ujian : 18 April 2019
- 6. Waktu ujian : 60 menit.
- 7. Tempat ujian : Ruang sidang meja hijau Fekon UIR
- 8. Lulus Yudicium/Nilai : A (74,98)
- 9. Keterangan lain : Aman dan lancar.

**PANITIA UJIAN**

Ketua

**Dr. Firdaus A.R., SE., M.Si., Ak. CA**  
Wakil Dekan bid. Akademis

Sekretaris

**Azizansyah, SE., M. Econ**  
Ketua Prodi Mgt S1

**Dosen penguji :**

- 1. Kamar Zaman, SE., MM
- 2. Dr. Desy Mardianti, SE., MM
- 3. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
- 4. Suyadi, SE., M.Si
- 5. Drs. Syahdanur., M.Si

**Saksi**

- 1. Restu Hayati, SE., M.Si

Pekanbaru 18 April 2019

Mengetahui  
Dekan,

**Drs. H. Abrar, M.Si., Ak. CA**

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 2067/Kpts/FE-UIR/2019**  
**TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA**  
**FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral komprehensif sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji  
 2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

**Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional  
 2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen  
 3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.  
 4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi  
 5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013.  
 6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.  
 7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :  
 a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun  
 b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen  
 c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1  
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

**MEMUTUSKAN**

**Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

**N a m a** : Surya Arfan  
**N P M** : 145210796  
**Jurusan/Jenjang Pendedd** : Manajemen / S1  
**Judul Skripsi** : Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensif mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Dr. Desi Mardianti, SE., MM	Assisten Ahli, C/b	Sistematika	Sekretaris
3	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Methodologi	Anggota
4	Suyadi, SE.,M.Si	Lektor Kepala, D/a	Penyajian	Anggota
5	Drs. Syahdanur, M.Si	Lektor Kepala, D/a	Bahasa	Anggota
6	Restu Hayati, SE., M.Si	-	-	Saksi I
7				Saksi II
8				Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.

4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kufipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru  
 Pada Tanggal : 18 April 2019  
 Dekan,

**Drs. Abrar., M.Si, Ak., CA**

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

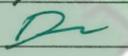
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Surya Arfan  
NPM : 145210796  
Jurusan : Manajemen / S1  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau  
Hari/Tanggal : Kamis 18 April 2019  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Kamar Zaman, SE., MM		
2	Desy Mardianti, SE., MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM		
2	Abd Razak Jer, SE., M.Si		
3	Drs. Syahdanur., M.Si		

Hasil Seminar : \*)

1. Lulus (Total Nilai                     )
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 69,74 (B+))
3. Tidak Lulus (Total Nilai                     )

Mengetahui  
An.Dekan

  
Dr.Firdaus AR,SE,M,Si,Ak,CA  
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 18 April 2019  
Ketua Prodi

  
Azmansyah,SE,M,Econ

\*) Coret yang tidak perlu

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Surya Arfan  
 NPM : 145210796  
 Judul Proposal : Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau  
 Pembimbing : 1. Kamar Zaman, SE., MM  
 2. Desy Mardianti, SE., MM  
 Hari/Tanggal Seminar : Rabu 28 November 2018

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan \*)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali \*)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki \*)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki \*)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas \*)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang \*)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas \*)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas \*)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas \*)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas \*)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian \*)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat \*)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali \*)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM		1.
2.	Desy Mardianti, SE., MM		2.
3.	Prof.Dr.Dra.Hj.Sri Indrastuti, MM		3.
4.	Yul Efnita, SE., MM		4.
5.	Hj. Susie Suryani, SE., MM		5.
6.	Drs. Asril., MM		6.

\*Coret yang tidak perlu

Mengetahui  
An.Dekan Bidang Akademis

Pekanbaru, 28 November 2018  
Sekretaris,

Dr.Firdaus AR, SE.M.Si.Ak.CA

Azmansyah, SE., M.Econ

Perpustakaan Universitas Islam Riau  
Dokumen ini adalah Arsip Miik :

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**Nomor: 440/Kpts/FE-UIR/2018**  
**TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1**  
*Bismillahirrohmanirrohim*  
**DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

- Menimbang:**
1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 21 April 2018 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
  2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat:**
1. Surat Mendikbud RI:
    - a. Nomor: 0880/U/1997
    - b. Nomor: 0213/0/1987
    - c. Nomor: 0378/U/1986
    - d. Nomor: 0387/U/1987
  2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
    - a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
    - b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
    - c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
    - d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/1/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
  3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
    - a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
    - b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
  4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
  5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
    - a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

**MEMUTUSKAN**

- Menetapkan:** 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Pembimbing I
2	Desy Mardianti, SE.,MM	Assisten Ahli, C/b	Pembimbing II

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
    - N a m a : Surya Arfan
    - N P M : 145210796
    - Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
    - Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan employee engagement terhadap kinerja pegawai UPT Balai pelatihan dan penyuluh pertanian provinsi Riau.
  3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
  4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
  5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
  6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru  
 Pada Tanggal: 21 April 2018  
 Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

- Tembusan :** Disampaikan pada:
1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
  2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 04 April 2019.

Saya yang membuat pernyataan



SURYA ARFAN

## ABSTRAK

### PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPT BALAI PELATIHAN PENYULUH PERTANIAN PROVINSI RIAU

Oleh :

**SURYA AREFAN**  
NPM : 145210796

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau. Dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan motivasi secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diketahui bahwa hubungan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai tergolong rendah.

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

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan hidayah-nya, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau**. Sholawat besertakan salam tidak lupa pula penulis hadiahkan kepada nabi Muhammad SAW, yang membawa kita dari alam kegelapan menuju alam yang terang benderang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan saat sekarang ini semoga kita mendapatkan syafaatnya di yaumulmahsyar nanti.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, dorongan, saran dan sumbangan pikiran dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh sebab itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCI, selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak DRS. H. Abrar, Msi., Ak, CA, selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Azmansyah, SE., M.Econ selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak Kamar Zaman, SE., MM selaku dosen pembimbing I.
5. Ibu Desy Mardianti, SE., MM selaku dosen pembimbing II.
6. Bapak/Ibu dosen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

7. Ayah dan ibu tercinta dan seluruh keluarga besar kami.
8. Ir. Yazrifitrah sebagai kepala UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau serta seluruh pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan baik segi bahasa maupun isinya, untuk itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan penulis demi kesempurnaan skripsi ini.

Pekanbaru, Maret 2019

Surya Arfan



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
1.4 Sistematika Penulisan.....	10
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b>	
2.1 Kompetensi pegawai .....	12
2.1.1 Pengertian Kompetensi Pegawai.....	12
2.1.2 Jenis – Jenis Kompetensi.....	15
2.1.3 Cara Menentukan Kompetensi .....	17
2.1.4 Cara Mengembangkan Sistem Kompetensi .....	18
2.1.5 Keuntungan Mengembangkan Sistem Kompetensi .....	19
2.1.6 Karakteristik Kompetensi.....	19
2.2 Motivasi.....	21
2.2.1 Pengertian Motivasi.....	21
2.2.2 Tujuan Motivasi .....	23

2.2.3	Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	24
2.2.4	Tiga Elemen Motivasi .....	26
2.2.5	Tiori Motivasi.....	27
2.3	Kinerja.....	29
2.3.1	Pengertian Kinerja.....	29
2.3.2	Evalusi Kinerja.....	30
2.3.3.	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	31
2.3.4.	Pengukuran Kinerja.....	32
2.3.5.	Aspek – Aspek Kinerja.....	33
2.4	PenelitianTerdahulu .....	35
2.5	Kerangka Pemikiran.....	37
2.6	Hipotesis.....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>		
3.1	Lokasi Penelitian .....	39
3.2	Operasional Variabel.....	39
3.3	Populasi dan Sampel .....	42
3.4	Jenis dan Sumber Data .....	42
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	43
3.6	Teknik Analisis Data.....	44
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM UPT BALAI PELATIHAN PENYULUH PERTANIAN PROVINSI RIAU</b>		
4.1	Sejarah SingkatUPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau.....	49

4.2 Visi dan Misi UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau.....	51
4.2.1 Visi UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau.....	51
4.2.2 Misi UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau.....	51
4.3 Struktur Organisasi UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau.....	51
4.4 Aktivitas UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau.....	63

**BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1 Identitas Responden .....	65
5.1.1 Tingkat Pendidikan .....	65
5.1.2 Lama Bekerja .....	66
5.1.3 Jenis Kelamin .....	66
5.2 Uji Validitas dan Realibilitas .....	67
5.2.1 Uji validitas .....	67
5.2.2 Uji Realibilitas .....	70
5.3 Analisis Kompetensi .....	70
5.3.1 Kompetensi Teknis.....	71
5.3.1.1 Pengetahuan Kerja.....	71
5.3.1.2 Keterampilan Kerja.....	72
5.3.2 Kompetensi Manajerial .....	74
5.3.2.1 Kemampuan Menerapkan Konsep Teknik Perencanaan Kerja.....	74
5.3.2.2 Kemampuan Berpikir Analistis.....	76

5.3.2.3 Pengorganisasian.....	77
5.3.2.4 Berorientasi Pada Kualitas .....	78
5.3.3 Kompetensi Sosial.....	79
5.3.3.1 Berorientasi Pada Pelayanan Pada Masyarakat.....	79
5.3.3.2 Kerja Sama.....	81
5.3.3.3 Integritas.....	82
5.4. Analisis Motivasi.....	85
5.4.1 Faktor Internal.....	85
5.4.1.1 Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan.....	86
5.4.1.2 Kesempatan Dalam Berprestasi.....	87
5.4.1.3 Kesesuaian Posisi Kerja.....	88
5.4.1.4 Penerimaan Oleh Kelompok Kerja Dalam Satu Bidang.....	89
5.4.2 Faktor Eksternal.....	90
5.4.2.1 Kondisi Lingkungan Kerja Yang Baik.....	90
5.4.2.2 Ruang Kerja Yang Memadai.....	91
5.4.2.3 Kelengkapan Fasilitas Yang Baik.....	92
5.4.2.4 Hubungan Baik Sesama Rekan Kerja.....	93
5.4.2.5 Jaminan Pekerjaan.....	94
5.4.2.6 Diakui Atas Setiap Prestasi Kerja Yang Diraih.....	95
5.5. Analisis Kinerja.....	99
5.5.1 Kesetiaan.....	99
5.5.1.1 Mengutamakan Kepentingan organisasi Dibandingkan Kepentingan Pribadi.....	100

5.5.1.2 Selalu Berada Di Tempat Tugas.....	101
5.5.2 Tanggung jawab.....	102
5.5.2.1 Menyelesai Tugas Dengan Sebaik-Baiknya Dan Tepat Waktu.....	102
5.5.2.2 Bertangngg Jawab Atas Keputusan Yang Diambil.....	103
5.5.3 Prestasi Kerja.....	104
5.5.3.1 Menguasai Bidang Tugas Yang Diberikan Oleh Pimpinan.....	104
5.5.3.2 Mempunyai Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Yang Baik.....	105
5.5.4 Ketaatan.....	106
5.5.4.1 Mentaati Peraturan Undang-Undang dan Organisasi.....	107
5.5.4.2 Memberi Pelayanan Yang Baik Pada Masyarakat.....	108
5.5.5 Kejujuran.....	109
5.5.5.1 Melapor Hasil Kerja Dengan Sebenarnya.....	109
5.5.5.2 Bekerja Dengan Ikhlas Dan Tidak Menyalah Gunakan Wewenang.....	110
5.5.6. Prakarsa.....	111
5.5.6.1 Memberi Saran dan Pendapat Yang Baik.....	111
5.5.6.2 Mampu Berinisiatif Dalam Menciptakan Pola Kerja Baru Yang Lebih Efektif.....	112
5.6 Analisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluhan Pertanian Provinsi Riau.....	116

5.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	117
5.6.2 Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	119
5.6.3 Pengujian Hipotesis.....	121
5.6.3.1 Uji Signifikan Simultan (Uji f).....	121
5.5.3.2 Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	122
5.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....	124

## **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

6.1 Kesimpulan.....	128
6.2 Saran.....	130

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**



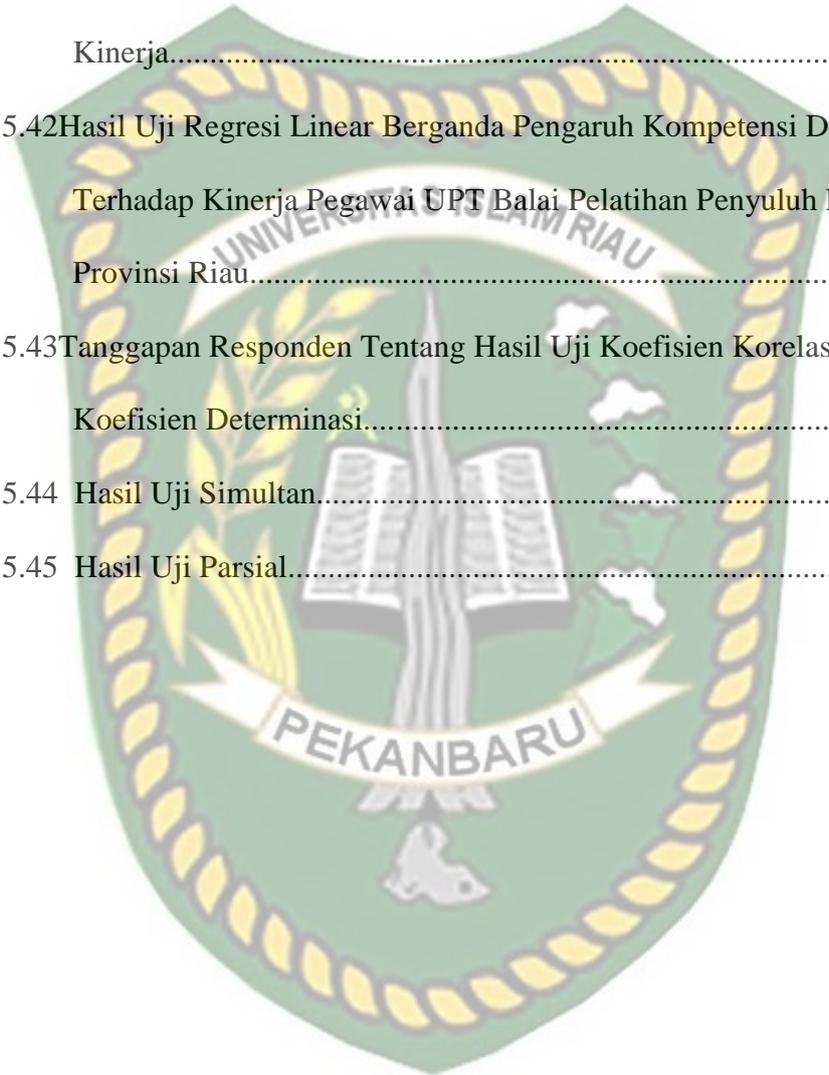
## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluhan Pertanian Provinsi Riau.....	7
Tabel 1.2 Laporan kegiatan pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluhan Pertanian Provinsi Riau.....	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	40
Tabel 3.2 Skor Skala Likert.....	44
Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	46
Tabel 5.1 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	65
Tabel 5.2 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	66
Tabel 5.3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
Tabel 5.4 Uji Validitas Kompetensi.....	68
Tabel 5.5 Uji Validitas Motivasi.....	69
Tabel 5.6 Uji Validitas Kinerja.....	69
Tabel 5.7 Hasil Uji Reabilitas Kuisisioner.....	70
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Tentang Pengetahuan Kerja .....	72
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Tentang Keterampilan kerja.....	73
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Menerapkan Konsep dan Teknik Perencanaan Kerja.....	75
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Berpikir Analistis.....	76
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Tentang Pengorganisasian.....	77

Tabel 5.13	Tanggapan Responden Tentang Berorientasi Pada Kualitas.....	78
Tabel 5.14	Tanggapan Responden Tentang Berorientasi Pada Pelayanan Pada Masyarakat.....	80
Tabel 5.15	Tanggapan Responden Tentang Kerja Sama.....	81
Tabel 5.16	Tanggapan Responden Tentang Integritas.....	82
Tabel 5.17	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kompetensi.....	83
Tabel 5.18	Tanggapan Responden Tentang Untuk Memperoleh Penghargaan...	86
Tabel 5.19	Tanggapan Responden Tentang Untuk Kesempatan Dalam Berprestasi.....	87
Tabel 5.20	Tanggapan Responden Tentang Kesesuaian Posisi Kerja.....	88
Tabel 5.21	Tanggapan Responden Tentang Penerimaan Oleh Kelompok Kerja Dalam Satu Bidang.....	89
Tabel 5.22	Tanggapan Responden Tentang Kondisi Lingkungan Kerja Yang Baik.....	91
Tabel 5.23	Tanggapan Responden Tentang Ruang Kerja Yang Memadai.....	92
Tabel 5.24	Tanggapan Responden Tentang Kelengkapan Fasilitas Yang Baik...	93
Tabel 5.25	Tanggapan Responden Tentang Hubungan Baik Sesama Rekan Kerja.....	94
Tabel 5.26	Tanggapan Responden Tentang Jaminan Dalam Bekerja.....	95
Tabel 5.27	Tanggapan Responden Tentang Diakui Atas Setiap Prestasi Kerja Yang Diraih.....	95

Tabel 5.28 Hasil Rekapitulasin Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel	
Motivasi.....	96
Tabel 5.29 Tanggapan Responden Tentang Mengutamakan Kepentingan	
Organisasi Dibandingkan Kepentingan Pribadi.....	100
Tabel 5.30Tanggapan Responden Tentang Selalu Berada Di Tempat Tugas.....	101
Tabel 5.31 Tanggapan Responden Tentang Menyelesaikan Tugas Dengan Sebaik- Sebaiknya Dan Tepat Waktu.....	102
Tabel 5.32Tanggapan Responden Tentang Bertanggung Jawab Atas Setiap Keputusan Yang Diambil.....	103
Tabel 5.33Tanggapan Responden Tentang Menguasai Bidang Tugas Yang Diberikan Oleh Pimpinan.....	105
Tabel 5.34Tanggapan Responden Tentang Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Yang Baik.....	106
Tabel 5.35Tanggapan Responden Tentang Mentaati Peraturan Undang – Undang Dan Peraturan Organisasi.....	107
Tabel 5.36Tanggapan Responden Tentang Memberi Pelayanan Yang Baik Pada Masyarakat.....	108
Tabel 5.37Tanggapan Responden Tentang Melaporkan Hasil Kerja Dengan Keadaan Sebenarnya.....	109
Tabel 5.38Tanggapan Responden Tentang Bekerja Dengan Ikhlas Dan Tidak Menyalah Gunakan Wewenang.....	110
Tabel 5.39Tanggapan Responden Tentang Memberi Saran Dan Pendapat Yang Baik.....	111

Tabel 5.40	Tanggapan Responden Tentang Mampu Berinisiatif Dalam Menciptakan Pola Kerja Baru Yang Lebih Efektif.....	113
Tabel 5.41	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja.....	114
Tabel 5.42	Hasil Uji Regresi Linear Berganda Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau.....	118
Tabel 5.43	Tanggapan Responden Tentang Hasil Uji Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi.....	120
Tabel 5.44	Hasil Uji Simultan.....	121
Tabel 5.45	Hasil Uji Parsial.....	123



## DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pemikiran.....	37
4.1 Struktur Organisasi.....	53



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Aparatur negeri sipil adalah profesi dari orang yang bekerja pada instansi pemerintah yang terdiri dari pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah lainnya dengan perjanjian bekerja, memiliki tugas dan tanggung jawab dalam suatu instansi pemerintah dan digaji sesuai peraturan perundang-perundang. Salah satu hal yang membedakan keduanya adalah hak menerima jaminan pensiun dan hari tua. Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja tidak berhak menerima jaminan pensiun dan hari tua.

Dengan terbitnya Undang-Undang Nomor. 5 Tahun 2014 yang mengatur tentang Aparatur Sipil Negara atau ASN maka aparat Pemerintah seperti pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah lainnya dengan perjanjian kerja telah sebuah profesi yang memiliki asas, nilai dasar, pengembangan kompetensi, kode perilaku, dan kode etik. Layaknya profesi lainnya maka ASN harus dapat bekerja profesional serta memiliki kompetensi, objektivitas, transparansi, kinerja, dan kualifikasi. Dan tidak kalah pentingnya adalah bebas dari kepentingan politik dan praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Dalam persaingan global saat ini dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berpikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Sumber daya manusia

dalam hal ini adalah para pegawai pada sebuah organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan. UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau dituntut memiliki pegawai yang handal dalam menjalankan aktivitas pelayanan kepada masyarakat.

Balai pelatihan penyuluh pertanian merupakan tempat penyelenggara pelatihan yang bertujuan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu menghadapi persaingan kerja yang semakin ketat, dalam mencapai tujuan tersebut tidak terlepas dari keberhasilan pegawai. Peran, tugas tanggung jawab pegawai sangat bermakna dalam mengujudkan tujuan pemerintah. Pegawai di tuntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik melalui beberapa hal seperti motivasi tinggi, kompetensi yang memadai, kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Keberhasilan dan pencapaian yang dicapai oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi sedikit banyaknya juga dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi pegawai yang bekerja di dalam organisasi atau perusahaan tersebut dan juga Salah satu hal lain pula yang menjadi faktor penentu maju dan berkembangnya sebuah Organisasi tergantung organisasi tersebut bagaimana mereka dapat memanfaatkan tenaga kerja dengan semaksimal mungkin. Organisasi juga dituntut mampu menempatkan mereka sesuai dengan keahliannya. Dan juga organisasi juga harus menghargai bakat dan kemampuan

yang mereka miliki dengan baik. Sehingga dengan begitu maka organisasi akan dapat berkembang dengan cepat.

Apabila setiap pegawai memiliki kinerja yang baik maka akan mempengaruhi peningkatan prestasi instansi pemerintah tersebut, namun sebaliknya jika setiap pegawai memiliki kinerja yang buruk maka akan mempengaruhi penurunan prestasi instansi pemerintah tersebut. Oleh karena itu, peranan kinerja pegawai sebagai faktor penentu yang akan mempengaruhi keberlangsungan hidup sebuah instansi pemerintah, dan setiap instansi menginginkan kinerja yang tinggi dari setiap pegawai.

Kompetensi pegawai adalah unsur yang sangat penting dan mendapat perhatian dalam manajemen sumber daya aparatur lebih spesifik dalam kaitannya dengan pengangkatan PNS dalam jabatan struktural, yang sudah tercermin dalam UU No. 43 Tahun 1999 tentang perubahan UU No. 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, khususnya pada pasal 17 sebagai tindak lanjut dari kebijakan tersebut telah ditetapkan dalam PP No. 100 Tahun 2000 tentang pengangkatan PNS dalam jabatan struktural, dan selanjutnya telah ditetapkannya PPNo. 13 Tahun 2002 tentang perubahan atas PP No. 100 Tahun 2000. Dalam pasal 5 ditegaskan bahwa kompetensi sebagai salah satu persyaratan dalam pengangkatan jabatan.

Selanjutnya, motivasi merupakan sebuah konsep, yang kita gunakan, apabila kita menerangkan kekuatan-kekuatan, yang mempengaruhi seorang individu,

atau yang ada dalam diri individu tersebut, yang menginisiasi dan mengarahkan perilaku. James L. Gibson (dalam J. Winardi, 2002:4)

Kompetensi dan Motivasi adalah dua hal yang harus dimiliki setiap pegawai. Dimana kompetensi memiliki 3 (tiga) jenis, yaitu: 1) kompetensi kepribadian adalah menyangkut masalah perilaku pegawai. Seorang pegawai dituntut untuk memiliki kepribadian yang baik. Pegawai harus bisa menjadi contoh bagi masyarakat dan terutama sekali bagi para rekan kerjanya, 2) kompetensi sosial yaitu kompetensi yang harus dimiliki oleh pegawai dalam bergaul dengan masyarakat kantor maupun masyarakat luas. Pegawai dituntut memiliki pola komunikasi yang baik dengan lingkungannya sehingga yang bersangkutan bisa bermanfaat bagi sebanyak-banyaknya manusia, 3) kompetensi profesional, Kompetensi profesional ditandai dengan kemampuan pegawai untuk memiliki bukti-bukti formalitas atas apa yang akan dan sudah dilakukannya dalam bekerja, 4) kompetensi tersebut jika dikembangkan maka sungguh luar biasa dampaknya bagi pegawai, rekan kerja, masyarakat luas lebih khusus bagi instansi pemerintah.

Motivasi yang baik akan, 1) pegawai berpikir dan bekerja secara proaktif, akan mengantisipasi kesempatan untuk mengambil tindakan dan akan mengambil tindakan dengan cara yang sesuai dengan tujuan organisasi, 2) pegawai yang terikat tidak terikat pada “job description”, pegawai fokus pada tujuan dan mencoba untuk mencapai secara konsisten mengenai kesuksesan organisasi, 3) pegawai secara aktif mencari jalan untuk dapat memperluas kemampuan yang

dimiliki dengan jalan yang sesuai dengan visi dan misi, 4) pegawai pantang menyerah walaupun dihadapkan dengan rintangan atau situasi yang membingungkan, 5) pegawai memahami dengan baik peran dan tanggung jawab pegawai.

UPT Balai Pelatihan dan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau adalah salah satu instansi pemerintah yang bergerak dibagian pertanian yang selama ini melakukan pelatihan dan penyuluhan kepada para petani setiap kabupaten yang ada di provinsi riau, oleh karena itu setiap pegawainya dituntut adanya peningkatan kinerja pegawai. Kinerja pegawai pada UPT adalah melaksanakan pekerjaan pelatihan dan penyuluhan pertanian dengan berpedoman arahan kepala UPT, yaitu 1) Memberi bimbingan dan petunjuk kerja kepada pegawai mengenai tata carakerja yang dikehendaki kantor UPT. Balai Pelatihan dan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau, 2) Menyusun rencana peletihan dan penyuluhan secara periodic/triwulan, 3) Melaksanakan laporan bulanan, triwulan, semester, maupun tahunan terhadap pelaksanaan pelatihan dan penyuluhan. Dalam memenuhi aturan yang diterapkan, maka setiap pegawai harus bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Permasalahan kinerja yang dihadapi oleh pegawai UPT Balai Pelatihan dan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau 1) kurangnya berpikir kritis dalam menganalisis pekerjaan 2) kurangnya kreatif 3) kurangnya memenej diri supaya lebih berkualitas 4) kurangnya tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini tentu sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam proses pencapaian target organisasi.

Selain itu, kompetensi pegawai adalah salah satu bagian yang berisi para pegawai yang memiliki latar belakang yang berbeda-beda. Perbedaan ini menyangkut masalah yang dapat dilihat dari, 1) sikap pegawai yang kurang mampu mengenai kompetensi teknis, yaitu kompetensi yang mengenai tugas pokok organisasi 2) kurangnya menyerap Kompetensi Manajerial yaitu meliputi kemampuan menerapkan konsep kerja dan teknik perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan evaluasi kinerja unit organisasi, 3) kurangnya memiliki kompetensi sosial yaitu kemampuan melakukan komunikasi baik internal maupun eksternal, 4) kurangnya jiwa kompetensi intelektual yaitu kemampuan untuk berpikir secara strategik dengan visi dan misi yang jauh kedepan dalam rangka mencapai tujuan organisasi sebagai bagian integral dari pembangunan nasional. Selain dari kompetensi, hal yang harus diperhatikan adalah motivasi.

Motivasi pegawai UPT juga memiliki masalah pada, 1) kurangnya memahami visi, misi, dan tujuan program serta peraturan organisasi, 2) kurangnya menyenangi pekerjaan mereka, 3) kurangnya semangat kerja yang tinggi, 4) tidak mau mengeluarkan gagasan untuk mengembangkan organisasi, 5) sesama pegawai kurang saling menginspirasi, 6) kurangnya membangun tim kerja yang andal, dan 7) tidak merasa sebagai bagian keluarga besar organisasi.

Permasalahan di atas sangat mempengaruhi dalam pencapaian kinerja pegawai. Hal ini juga akan berpengaruh terhadap cepat atau lambatnya target dan sasaran UPT Balai Pelatihan dan Penyuluh Pertanian provinsi Riau yang akan dicapai kedepannya dan dalam jangka waktu yang panjang.

**Tabel 1.1**  
**Daftar Pegawai UPT Balai Pelatihan dan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau**  
**Tahun 2018**

Golongan Pangkat	Golong Jabatan				Jumlah pegawai
	Kasubag	Seksi Pelatihan	Seksi Penyuluh	Widyaiswara	
Penata	1	1	2		4
Penata Tk I		1			1
Penata muda	2	1		1	4
Penata muda Tk I	3		4		7
Pengatur	2	1			3
Pengatur Tk I	3				3
Pengatur muda	1				1
Pengatur muda Tk I	2				2
Madya					
Juru Tk I			5		5
Pembina		1	2	1	4
Pembina Tk I				3	3
Pembina utama muda				3	3
<b>Total Jumlah Pegawai</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>40</b>

Sumber data : UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau, 2018.

Dari table 1 dapat dilihat bahwa jumlah pegawai UPT Balai Pelatihan dan penyuluh Pertanian Provinsi Riau pada tahun 2018 adalah sebanyak 40, jumlah pegawai kasubag 14 orang, jumlah pegawai seksi pelatihan 5 orang, jumlah pegawai seksi penyuluh 13 orang dan jumlah pegawai widyaiswara 8 orang. Dan terdiri beberapa golongan pangkat yang terdiri dari 13 bagian dan golongan jabatan yang terdiri dari 4 jabatan.

Berikut ini dapat dilihat tabel 2 kegiatan yang dilakukan pegawai tahun 2015-2017 pada UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau.

**Tabel 1.2**  
**Laporan kegiatan pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau**

NO	Tahun 2015	Tahun 2016	Tahun 2017
1	Diklat agribisnis buah-buahan	Pelatihan teknis tanaman pangan dan hortikultura	Diklat teknis agribisnis padi angkatan I
2	Diklat agribisnis Padi	Diklat budidaya jamur tiram	Diklat teknis agribisnis padi angkatan II
3	Diklat agribisnis Jagung	Diklat teknis agribisnis sayur-sayuran	Diklat teknis agribisnis jagung Angkatan I
4	Diklat agribisnis Sayur	Diklat teknis agribisnis padi angkatan I	Diklat teknis agribisnis jagung angkatan II
5	Diklat agribisnis budidaya jamur tiram	Diklat teknis agribisnis angkatan II	Diklat hama penyakit bawang merah
6	Diklat pengelolaan dan pemasaran hortikultura		Diklat hama penyakit cabe merah
7			Diklat pengelolaan dan pemasaran tanaman pangan

Sumber data : UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau, 2018.

Dari tabel 2 terdapat kegiatan-kegiatan pegawai dari tahun 2015- 2017 mengenai pertanian terdiri dari buah-buahan samapai sayur-manyur bahkan sampai menangani permasalahan mengenai hama penyakit yang terdapat pada tanaman, di sini setiap pegawai harus mampu melatih dan memberikan pemahaman kepada para petani supaya terwujudnya petani-petani yang berkompeten dan terwujudnya keinginan pemerintah dalam mengembangkan hasil pertanian.

Berdasarkan uraian penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, selanjutnya perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah kompetensi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi, motivasi, dan kinerja pegawai pada UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian:**

- a. Bagi penulis, menambah pengalaman penulis dalam pengembangan wawasan dan menerapkan teori teori yang penulis peroleh selama masa kuliah.
- b. Bagi UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau dapat dijadikan sebagai menambah informasi dan pengetahuan yang berkaitan

dengan kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja pegawai dalam sebuah organisasi.

- c. Bagi akademisi, Sebagai referensi alternative untuk menambah ilmu pengetahuan dan dapat menjadi bahan masukan bagi penelitian selanjutnya.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan pembahasan yang akan dilakukan sistematika penulisan sebagai berikut:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan masalah dan manfaat penelitian serta sistematika penulis.

##### **BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

Bab ini mengemukakan tentang teori-teori yang berkaitan dengan tingkat kompetensi, motivasi kerja dan kinerja pegawai kemudian disimpulkan sebuah jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian ini atau hipotesis penelitian.

##### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini mengemukakan tentang ruang lingkup penelitian , tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis penelitian dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan metode analisis data.

##### **BAB IV : GAMBARAN UMUM UPT BALAI PELATIHAN PENYULUH PERTANIAN PROVINSI RIAU**

Bab ini mengemukakan tentang sejarah berdirinya organisasi, struktur organisasi, dan aktivitas organisasi, visi dan misi organisasi.

#### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini mengemukakan tentang hasil penelitian dan pembahasan data yang diperoleh dari hasil penelitian tersebut.

#### **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Sebagai bab ini penutup dalam penelitian ini, penulis memberikan kesimpulan dari hasil penulis dan pembahasan serata memberika saran-saran yang sesuai dengan hasil penelitian.



## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Kompetensi

##### 2.1.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi menurut Spencer (dalam Moeheriono 2014:5) didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Kompetensi menurut Armstrong (dalam Moeheriono 2014: 6) menyatakan bahwa kompetensi adalah dimensi tindakan dari tugas, di mana tindakan tersebut dipakai oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan mereka dengan memuaskan dan apa yang diberikan karyawan dalam bentuk yang berbeda-beda dan tingkatan kerjanya.

Kompetensi menurut Mc Clelland (dalam Moeheriono 2014:6) menyatakan bahwa kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar personel yang menjadi faktor penentu sukses tindaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada suatu situasi tertentu.

Kompetensi menurut French Approach (dalam Moeheriono 2014:6) menyatakan bahwa kompetensi merupakan kumpulan dari beberapa elemen

psikologi seseorang yaitu dengan menggunakan “*self image*” sebagai landasannya.

Kompetensi menurut Sri indrastuti (2017:161) kompetensi diartikan sebagai tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keahlian, bakat dan sifat positif yang harus ada dalam suatu perusahaan, sehingga ia memiliki keunggulan kompetitif dibandingkan organisasi perusahaan saingannya dan selalu menang dalam persaingan global.

Kompetensi menurut Spencer (dalam moeheriono, 2014:10) bahwa kompetensi mempunyai sebab akibat jika dikaitkan dengan kinerja seorang karyawan, serta kompetensi yang terdiri atas motif (motive), sifat (trait), konsep diri (self concept), dan keterampilan (skills), serta pengetahuan (knowledge), diharapkan dapat memprediksikan perilaku seseorang sehingga pada akhirnya dapat memprediksi kinerja orang tersebut.

Kompetensi menurut Schroeder (dalam Maria S. Sampe, 2014:23) bahwa kompetensi adalah sebagai karakter, sifat, pengetahuan, skill dan motivasi pokok seseorang pemegang jabatan yang telah dikaitkan secara kualitas dengan *managerial performance* yang unggul.

Kompetensi menurut Berker (dalam Maria S. Sampe, 2014:23) mengatakan kompetensi mengacu pada karakter knowledge, skill, abilities setiap individu atau karakter personal yang mempengaruhi job performance individu secara langsung.

Kompetensi menurut Baron (dalam Markx Pattiasina, 2007: 2) kompetensi adalah dimensi perilaku yang adadibelakang kinerja kompeten menunjukkan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik.

Kompetensi merupakan karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi dibutuhkan organisasi untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaan, dan beberapa organisasi menetapkan standar kompetensi yang dibutuhkan untuk para pegawainya.spencer (dalam Rina Rande, 2016)

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Spencer (dalam Rina Rande, 2016)

Kompetensi menurut Davis (dalam Dimas Risky, 2014: 3) menyebutkan bahwa kinerja karyawan ditentukan dua faktor salah satunya adalah kompetensi individu. Kompetensi dibentuk dari faktor pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh individu.

Kompetensi menurut Mathis dan Jackson (dalam Dimas Risky, 2014: 4) menyatakan bahwa kinerja yang dicari perusahaan dari seseorang tergantung dari kompetensi, motivasi dan dukungan individu yang diterima.

Kompetensi menurut Robbins (dalam Untung dan Agus, 2010:49) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

### 2.1.2 Jenis-Jenis Kompetensi

Jenis-jenis dari kompetensi pns di dapat Dalam konteks penyelenggaraan Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia, kompetensi dikelompokkan atas 4 jenis, yaitu(SANKRI, 2003 :75-76): kompetensi teknik, kompetensi manajerial, kompetensi sosial, dan kompetensi intelektual.

1. Kompetensi Teknik (technical competence) yaitu kompetensi mengenai bidang yang menjadi tugas pokok organisasi. Definisi yang sama dimuat dalam PP no 101/2000 tentang Diklat Jabatan PNS, bahwa kompetensi teknis adalah kemampuan PNS dalam bidang teknis tertentu untuk pelaksanaan tugas masing-masing. Bagi PNS yang belum memenuhi persyaratan kompetensi jabatan perlu mengikuti Diklat teknis yang berkaitan dengan persyaratan kompetensi jabatan masing-masing (himpunan sistem administrasi negara kesatuan republik indonesi, 2003).
2. Kompetensi Manajerial (managerial competence) adalah kompetensi yang berhubungan dengan berbagai kemampuan manajerial yang dibutuhkan dalam menangani tugas organisasi. Kompetensi manajerial meliputi kemampuan menerapkan konsep dan teknik perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan evaluasi kinerja unit organisasi, juga kemampuan dalam melaksanakan prinsip *good governance* dalam

manajemen pemerintahan dan pembangunan termasuk bagaimana mendayagunakan kemanfaatan sumberdaya pembangunan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas (himpunan sistem administrasi negara kesatuan republik indonesi, 2003).

3. Kompetensi Sosial (Social Competence), yaitu kemampuan melakukan komunikasi yang dibutuhkan oleh organisasi dalam pelaksanaan tugas pokoknya. Kompetensi sosial dapat terlihat di lingkungan internal seperti memotivasi SDM dan atau peran serta masyarakat guna meningkatkan produktivitas kerja, atau yang berkaitan dengan lingkungan eksternal seperti melaksanakan pola kemitraan, kolaborasi dan pengembangan jaringan kerja dengan berbagai lembaga dalam rangka meningkatkan citra dan kinerja organisasi, termasuk bagaimana menunjukkan kepekaan terhadap hak asasi manusia, nilai-nilai sosial budaya dan sikap tanggap terhadap aspirasi dan dinamika masyarakat (himpunan sistem administrasi negara kesatuan republik indonesi, 2003).
4. Kompetensi intelektual/Strategik (intellectual / strategic competence), yaitu kemampuan untuk berpikir secara strategic dengan visi jauh ke depan. Kompetensi intelektual ini meliputi kemampuan merumuskan visi, misi, dan strategi dalam rangka mencapai tujuan organisasi sebagai bagian integral dari pembangunan Nasional, merumuskan dan memberi masukan untuk pemecahan masalah dan pengambilan keputusan yang logis dan sistematis, juga kemampuan dalam hal memahami paradigma pembangunan yang relevan dalam upaya mewujudkan *good*

*governancedan* mencapai tujuan berbangsa dan bernegara, serta kemampuan dalam menjelaskan kedudukan, tugas, fungsi organisasi instansi dalam hubungannya dengan Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia (himpunan sistem administrasi negara kesatuan republik indonesia, 2003).

Indikator kompetensi teknis :

- a. Pengetahuan Kerja
- b. Keterampilan kerja

Indikator kompetensi manajerial :

- a. Mampu menerapkan konsep dan teknik perencanaan
- b. Berpikir analistis
- c. Pengorganisasian
- d. Berorientasi pada kualitas kerja

Indikator kompetensi sosial :

- a. Berorientasi pada pelayanan
- b. Kerja sama
- c. integritas

### 2.1.3 Cara Menentukan Kompetensi

Moheriono (2014:7) Kerangka dasar untuk menentukan kompetensi mengacu pada langkah-langkah yang disebut FAC, yaitu:

1. Menentukan fungsi-fungsi khusus pada suatu posisi (*function of job*)

2. Mempelajari secara khusus bagaimanakah aktivitas dalam proses mengerjakan pekerjaan tersebut (*activities* atau *proses*) dapat dilaksanakan.
3. Menentukan kompetensi apa yang diperlukan (*competency*) pada posisi jabatan tersebut.

#### 2.1.4 Cara mengembangkan sistem kompetensi

Dengan merujuk pada konsep-konsep dasar tentang kompetensi menurut spencer (dalam Moeheriono 2014:18), maka ada beberapa pedoman dasar untuk mengembangkan sistem kompetensi, yaitu:

1. Mengidentifikasi pekerjaan pada posisi-posisi kunci dari deskripsi jabatan (*job description*) yang nantinya akan dibuat sebagai kompetensi modelnya.
2. Melakukan analisis jabatan (*job analysis*) lebih mendalam mengenai proses kerja yang sangat penting yaitu cara kerja, waktu kerja, hubungan kerja, tanggung jawab pada posisi-posisi kunci tersebut.
3. Melakukan *survey* mengenai kompetensi apa saja yang dibutuhkan agar dapat berhasil melaksanakan pekerjaan nantinya.
4. Apabila diperlukan, melakukan *survey* mengenai kompetensi yang dibutuhkan (*required competencies*) dengan bercermin pada *star performer* dan *input* dari atasan langsung.
5. Dari masukan dan kesimpulan yang ada tersebut, selanjutnya membuat daftar tentang jenis kompetensi apa yang diperlukan pada posisi tertentu.

6. Menguraikan makna dari setiap jenis kompetensi yang telah disimpulkan, hal ini untuk menanyakan persepsi mengenai suatu jenis kompetensi.
7. Menentukan skala tingkat penguasaan kompetensi yang ingin dibuat.

### 2.1.5 Keuntungan Mengembangkan Sistem Kompetensi

Sistem perkembangan kompetensi pada setiap organisasi wajib dan harus dikembangkan seluas-luasnya, lebih-lebih pada perusahaan modern saat ini, dalam rangka mengembangkan manajemen sumber daya manusia atau SDM-nya. Moheriono (2014:8) Manfaat dan keuntungan dalam pengembangan sistem kompetensi ini adalah sebagai berikut:

1. Dapat dipakai sebagai acuan kesuksesan awal bekerja seseorang.
2. Dapat dipakai sebagai dasar untuk merekrut karyawan yang baik dan andal.
3. Dapat dipakai sebagai dasar penilaian dan pengembangan karyawan selanjutnya.
4. Dapat dipakai sebagai dasar penilaian kinerja dan pemberian kompensasi bagi karyawan yang berprestasi atau sebagai hukuman bagi karyawan yang tidak berprestasi.
5. Pihak manajemen bisa menarik kesimpulan bahwa kompetensi sangat bermanfaat untuk *Training Need Analysis*

### 2.1.6 Karakteristik Kompetensi

Kompetensi menurut Spencer (dalam moheriono, 2014:10) bahwa kompetensi mempunyai sebab akibat jika dikaitkan dengan kinerja seorang

karyawan, serta kompetensi yang terdiri atas motif (motive), sifat (trait), konsep diri (self concept), dan keterampilan (skills), serta pengetahuan (knowledge), diharapkan dapat memprediksi perilaku seseorang sehingga pada akhirnya dapat memprediksi kinerja orang tersebut.

Menurut Spencer (dalam Moehariono, 2014:10) kompetensi terdiri dari 5 (Lima) Karakteristik yaitu :

1. **Motives** adalah sesuatu di mana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan. Spencer menambahkan bahwa motives adalah “drive, direct and select behavior toward certain actions or goals and away from others”. Misalnya seseorang yang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan – tujuan yang memberisuat tantangan pada dirinya sendiri dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan semacam “ feedback “ untuk memperbaiki dirinya.
2. **Traits** adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Sebagai contoh seperti percaya diri, kontrol diri, ketahanan atau daya tahan.
3. **Self Concept** adalah sikap dan nilai – nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui nilai yang dimiliki seseorang dan apa yang menarik bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

4. Knowledge adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta untuk memilih jawaban yang paling benar tetapi tidak bias melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasar kanpengetahuan yang dimilikinya.
5. Skills adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Dengan mengetahui tingkat kompetensi maka perencanaan sumberdaya manusia akan lebih baik hasilnya.

## 2.2 Motivasi

### 2.2.1 Pengertian motivasi

Motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensin kegiatan-kegiatan sukarela (volunter) yang diarahkan ke arah tujuan tertentu. Mitchell (dalam J. Winardi,2002:1)

Kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi, untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisi oleh kemampuan upaya demikian, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Robbins (dalam J. Winardi, 2002:2)

Motivasi merupakan hasil sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi, dalam hal yang melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Gray (dalam J. Winardi, 2002:2)

Motivasi untuk bekerja, merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang prilaku keorganisasian (*Organizational Behavior* = OB), guna

menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal yang bekerja. John R.Schermerhon Jr. C.s. (dalam J. Winardi, 2002:2)

Motivasi merupakan sebuah konsep, yang kita gunakan, apabila kita menerangkan kekuatan-kekuatan, yang mempengaruhi seorang individu, atau yang ada dalam diri individu tersebut, yang menginisiasi dan mengarahkan perilaku. James L. Gibson (dalam J. Winardi, 2002:4)

Motivasi merupakan sebuah konsep eksplanatoris, yang kita manfaatkan untuk memahami perilaku-perilaku yang kita amati. Perlu kita ingat bahwa motivasi diinferensi. Kita tidak mengukurnya secara langsung, tetapi kita memanipulasi kondisi-kondisi tertentu setelah mana kita mengobservasi bagaimana perilaku berubah. Petri (dalam J. Winardi, 2002:5)

Motivasi berkaitan dengan persoalan bagai mana perilaku diawali, dienerji, dipertahankan, diarahkan, dihentikan, dan jenis reaksi subyektif macam apa terdapat di dalam organisme yang bersangkutan, sewaktu segala hal yang dikemukakan berlangsung. Jones (dalam J. Winardi, 2002:4)

Motivasi kerja menurut Hartatik (dalam Raden Kandita Sugriningsih, 2015:2) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehedaki.

Motivasi menurut Moekijat adalah dorongan seseorang untuk mengambil tindakan karena orang tersebut ingin melakukan demikian.

Motivasi menurut Davis (dalam Dimas Rizky, 2014:4) menyatakan bahwa motivasi sebagai sikap (*attitude*) seseorang atas situasi kerja (*situation*) dilingkungan kerjanya, sehingga jika seseorang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi yang tinggi juga menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Motivasi menurut Griffin dan Ebert (dalam Dimas Rizky, 2014:4) bahwa motivasi merupakan bagian dari fungsi manajemen pengarahan (*directing*). Adanya motivasi akan mendorong individu berperilaku tertentu.

Motivasi menurut Hasibuan (dalam Dimas Rizky, 2014:4) salah satu tujuan memotivasi karyawan adalah untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

G.R.Terry (dalam Namira 2015:36) mengemukakan bahwa “motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan

### **2.2.2 Tujuan Motivasi**

Dalambukunya yang berjudul manajemen sumberdaya manusia, Hasibuan (2002:145) menyatakan bahwa ada beberapa tujuan pemberian motivasi antara lain:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan individu.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Mempertahankan kestabilan kerja individu.
4. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi individu.
5. Mengefetifkan pengadaan individu.

6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan royalti, kreativitas dan partisipasi individu.
8. Meningkatkan kesejahteraan individu.
9. Meningkatkan tanggung jawab kerja individu pada tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi alat-alat dan bahan baku.

### 2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Colquitt (dalam Juliansyah Noor, 2013:228) menyatakan bahwa motivasi adalah sekelompok pendorong yang berasal baik dari internal maupun dari eksternal individu, dapat menimbulkan perilaku bekerja, dan juga dapat menentukan bentuk, tujuan, intensitas, dan lamanya perilaku bekerja.

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain :

1. Faktor Ekstern
  - a. Kondisi lingkungan kerja
  - b. Ruang kerja yang memadai
  - c. Fasilitas kerja yang baik
  - d. Hubungan sesama rekan kerja
  - e. Adanya jaminan pekerjaan
  - f. Pengakuan atas prestasi kerja pegawai
2. Faktor Intern
  - a. Keinginan memperoleh penghargaan

- b. Kesempatan dalam berprestasi
- c. Pengakuan sebagai individu
- d. Penerimaan oleh kelompok

Frederick Herzberg (dalam Juliansyah Noor, 2013:251) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor ini dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemelihara (*maintenance factor*) yang disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*.

Faktor pemuas disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik), antara lain:

- a. Prestasi yang diraih (*achievement*).
- b. Pengakuan orang lain (*recognition*).
- c. Tanggung jawab (*responsibility*).
- d. Peluang untuk maju (*advancement*).
- e. Kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*).
- f. Kemungkinan pengembang karir (*the possibility of growth*).

Ada pun faktor pemelihara (*maintenance factor*) disebut juga *hygiene* faktor merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik, meliputi:

- a. Kompensasi.
- b. Keamanan dan keselamatan kerja.
- c. Kondisi kerja.
- d. Status.
- e. Prosedur perusahaan.
- f. Mutu dari supervisi teknis dari hubungan interpersonal di antara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan.

#### 2.2.4 Tiga Elemen Motivasi

Dalam bukunya manajemen sumber daya manusia strategik, Sri Indrastuti (2017:87) menyatakan bahwa Motivasi mencakup 3 (tiga) elemen yang berinteraksi dan saling tergantung, yaitu:

1. kebutuhan

kebutuhan tercipta saat tidak adanya keseimbangan fisiologis atau psikologis. Meskipun kebutuhan psikologis mungkin berdasarkan defisiensi, tapi kadang juga tidak. Misalnya, individu dengan kebutuhan kuat untuk maju mungkin mempunyai sejarah pencapaian yang konsisten.

2. Dorongan

Dorongan atau motif dua istilah yang sering digunakan secara bergantian, terbentuk untuk mengurangi kebutuhan. Dorongan fisiologis dan psikologis adalah tindakan yang berorientasi dari menghasilkan daya dorongan dalam meraih insentif. Contohnya kebutuhan akan makanan dan minuman, diterjemahkan sebagai dorongan lapar dan haus, dan kebutuhan berteman menjadi dorongan untuk berafiliasi.

### 3. Insentif

Pada akhir siklus motivasi adalah insentif, didefinisikan sebagai semua yang akan mengurangi sebuah kebutuhan dan dorongan memperoleh insentif akan cenderung memulihkan keseimbangan fisiologis dan psikologis dan akan mengurangi dorongan. Makan, minum, dan berteman cenderung akan memulihkan keseimbangan dan mengurangi dorongan yang ada.

#### 2.2.5 Teori Motivasi

Berikut ini akan dibahas mengenai teori motivasi yang dapat diimplementasikan dalam manajemen sumberdaya manusia di suatu lingkungan organisasi atau perusahaan.

##### 1. Teori Frederick Herzberg

Dalam buku Juliansyah Noor (2013:236) berdasarkan Teori Frederick Herzberg adalah bahwa sekelompok faktor, motivator faktor (*intrinsik*) yang mendorong seseorang untuk berusaha untuk mencapai kepuasan dan faktor *hygiene* menimbulkan ketidakpuasan kerja. Dua faktor ini disebut faktor *hygiene* dan faktor *motivator*. Adapun bagian dari dua faktor tersebut:

##### 1. Faktor-faktor hygiene

- a. Hubungan antar personal
- b. Kebijakan organisasi
- c. Pengawasan
- d. Gaji
- e. Kondisi kerja

##### 2. motivator

- a. Prestasi
- b. Pengakuan
- c. Pekerjaanitu sendiri
- d. Tanggung jawab
- e. kejujuran

## 2. Teori motivas Mc Clelland

Menurut Juliansyah Noor (2013:239), teori ini dikenal dengan nama tiga kebutuhan manusia, teori menyatakan bahawa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu:

### 1. Kebutuhan akanprestasi (need for achievement)

Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk menggulungi, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat unttuk sukses. Kebutuhan ini pada hierarki Maslow terletak pada kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri.

### 2. Kebutuhanakan kekuasaan (ned for power)

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara di mana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekpresi dari individu untuk mengendalikan dan memengaruhi orang lain.

### 3. Kebutuhanuntukberafiliasi (need for affiliation)

Kebutuhan akan berafiliasi merupakan hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

## 2.3 Kinerja

### 2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Ivancevich (dalam Juliansyah Noor, 2013:268) menyatakan bahwa kinerja adalah kontribusi individu baik positif maupun negatif yang diberikan individu pada organisasinya.

Kinerja menurut Mocharianto (dalam Rizka Utama N & Welasari, 2015:118) menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi.

Whitmore (dalam Juliansyah Noor, 2013:270) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran keterampilan .

Armstrong (dalam Juliansyah Noor, 2013:271) menyatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Senada dengan Herman Aguinis (dalam Juliansyah Noor,2013:271) mendefinisikan kinerja sebagai *behavior or what employes do, not about what employees produce or the outcomes of their work.*

Juliansyah Noor (2013:271) menyatakan Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan padafungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

Dessler (dalam Misail, Nurdin, Yunus, 2012: 73) yang mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

Kinerja menurut Soeprihanto (dalam Yonavia Latuny, 2012:649) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai suatu organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Kinerja menurut Sulistiyani dan Rosidah (dalam Marianus Subianto, 2016: 700) mengemukakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Kinerja menurut mangkunegara (dalam Nabila Ramadhan, 2014:50) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### 2.3.2 Evaluasi Kinerja

Evaluasi Kinerja Menurut Robbins (dalam Juliansyah Noor, 2013:275) ada lima metode penilaian kinerja pegawai, yaitu:

a. *Written essay*.

*Written essay* merupakan metode yang sederhana yang hanya menggambarkan tentang kekuatan, kelemahan, *past performance* evaluasi, potensi yang dimiliki pegawai, serta saran untuk perbaikan kinerja.

b. *Critical incident.*

*Critical incident* penilaian yang berdasarkan catatan-catatan penilaian yang menggambarkan perilaku karyawan sangat baik atau jelek dalam kaitannya dalam pelaksanaan.

c. *Grafic rating scales.*

*Grafic rating scales* dalam metode ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik kualitas maupun kuantitas kerja, kedalaman pengetahuan, kerja sama, kehadiran dan inisiatif.

d. *Behaviorally anchored rathing scales.*

*Behaviorally anchored rathing scales* metode ini merupakan kombinasi dari metode *Critical Incident* dan *Graphic Rating Scales* bila jumlah pekerja terbatas, penilaian prestasi kerja bisa didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan.

e. *Forced comparison method.*

*Forced comparison method* penilaian membandingkan satu dengan pegawai lain siapa yang paling baik dan menempatkan setiap pegawai dalam urutan terbaik sampai terjelek.

### 2.3.3 Faktor-fakor Yang Mempengaruhi Kinerja

Luthan (dalam Juliansyah Noor, 2013:279) berpendapat bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuan, seperti: pengetahuan, pekerjaan, serta bagai mana seseorang merasakan peran yang dibawakannya.

Robbins (dalam Juliansyah Noor, 2013:280) mengatakan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan atau ability (A), motivasi atau motivation (M), dan kesempatan atau opportunity (O), yaitu:  $performance = f(A \times M \times O)$ , artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan.

Lawyer (dalam Juliansyah Noor, 2013:280) mengemukakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh: 1) effort; 2) ability; dan 3) role perceptions, yaitu kesesuaian antara effort yang dilakukan seseorang dengan syarat pekerjaan yang ada (job requirement).

Adapun menurut Robert L. Mathis dan Jonh H. Jackson (dalam Gareth, 2009:260) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu: 1) kemampuan; 2) motivasi; 3) dukungan yang diterima; 4) keberadaan pekerjaan yang dilakukan; dan 5) hubungan karyawan dengan organisasi.

#### **2.3.4 Pengukuran Kinerja**

Dalam proses penilaian kinerja, pertanyaan yang sering muncul yaitu “siapa yang seharusnya melakukan penilaian?” berkaitan dengan siapa yang menilai kinerja pegawai, beberapa pendekatan yang lazim ditempuh adalah penilaian oleh atasan langsung, penilaian oleh teman, dan juga self-rating as’ad (dalam Juliansyah Noor, 2013:281)

Dessler (dalam Juliansyah Noor, 2013:281) menyebut empat pendekatan penilaian kinerja untuk pegawai bawahan, yaitu:

1. Penilaian oleh supervisor langsung

Penilaian supervisor merupakan jantung dari seluruh sistem penilaian umumnya. Hal ini disebabkan karena mudah untuk memperoleh hasil penilaian supervisor dan dapat diterima akal sehat.

2. Penilaian teman sekerja

Penilaian seorang pegawai oleh teman kerjanya telah terbukti efektif dalam memperkirakan keberhasilan manajemen di masa depan.

3. Panitia/komite penilai

Banyak perusahaan menggunakan panitia/komite untuk menilai para pegawai. Panitia ini beranggotakan para supervisor langsung dan tiga atau empat anggota adalah supervisor lain, setiap anggota panitia seharusnya mampu menilai prestasi pegawai dengan baik.

4. Penilaian diri

Beberapa perusahaan telah berpengalaman menerapkan pengharkatan prestasi yang dilakukan oleh pegawai sendiri. Tetapi hal ini umumnya bukanlah pilihan yang direkomendasikan.

### 2.3.5 Aspek-aspek kinerja

Menurut Hasibuan (dalam Hartono,2016) bahwa aspek-aspek yang dinilai dari prestasi kerja mencakup sebagai berikut:

1). Kesetiaan

Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menkedepankan kepentingan organisasi, menjaga di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2). Prestasi kerja

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaan.

3). Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya, memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahan ataupun atasannya.

4). Kedisiplinan

Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5). Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6). Kerja sama

Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7). Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain

atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

8). Kepribadian

Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9). Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan dan saran, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10). Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dn di dalam situasi manajemen.

11). Tanggung jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	2	3	4

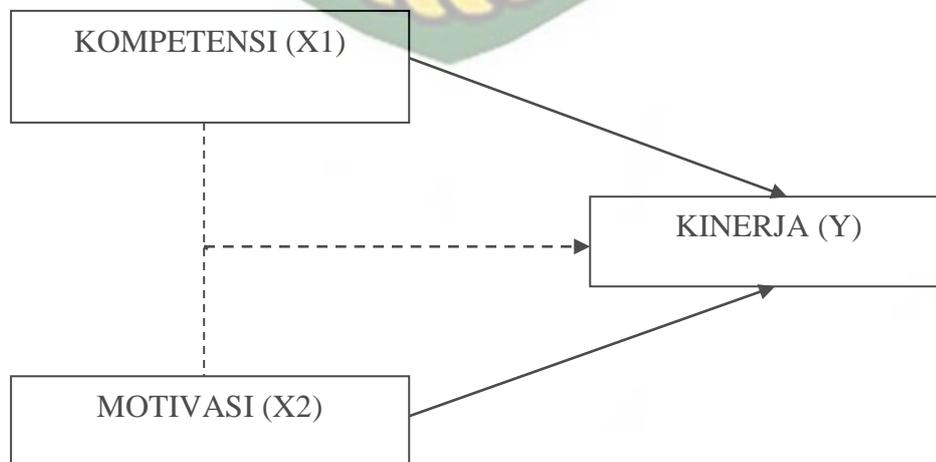
Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	2	3	4
<p>-Untung sriwidodo -Agus Budhi Haryanto</p>	<p>Pengaruh kompetensi,motivas, komunikasi,dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo</p>	<p>Variabel penelitian: Pengaruh kompetensi (X1), motivasi (X2), komunikasi (X3), dan kesejahteraan (X4) terhadap kinerja (Y)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa:kompetensiMotivasi, Komunikasi, dan Kesejahteraan berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja terhadap kinerja Pegawai. Berdasarkan analisis koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted <math>R^2</math> sebesar 0,474.</p>
<p>Dina Randa</p>	<p>Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuja Utara.</p>	<p>Variabel penelitian kompetensi (X) terhadap kinerja (Y)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa:Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan,Komunikasi dan Informatika Kab. Mamuja Utara. Dengan t hitung 2,681.</p>
<p>Dimas Rizky Akbar</p>	<p>Judul Penelitian: Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambak Sari</p>	<p>Variabel Penelitian: Pengaruh Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kompetensi, dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri</p>

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	2	3	4
	Surabaya.		sipil di lingkungan Kecamatan tambak Sari Surabaya. Yaitu: $Y=4.105+1,417(X1)+0,120(X2)+e$

### 2.5 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini ingin mengkaji pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan menerapkan analisis regresi linear berganda. Dari analisis selanjutnya akan diperoleh kesimpulan dan menjadi bahan rekomendasi pada UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau. Untuk lebih jelasnya kerangka pikir di atas ditampilkan melalui skema berikut :

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber :Mathis dan Jackson, 2002

**Keterangan :**

Secara parsial \_\_\_\_\_

Secara simultan -----

**2.6 Hipotesis**

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti kebenarannya melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2006). Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan telaah pustaka, maka penulis dalam menyusun penelitian ini mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

**“Diduga kompetensi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau”**



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi Penelitian

Penulis akan melakukan penelitian pada UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau, yang beralamat di JL. Kaharudin Nasution No. 339 Pekanbaru Riau kode pos 28284. Dengan pertimbangan sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian yang telah di rumuskan di maka obyek yang paling sesuai adalah UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau.

#### 3.2 Operasioanal Variabel Penelitian

Variabel merupakan suatu yang di memiliki variasi nilai. Sedangkan varibel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah : (Singarimbun dan Effendi 1989 : 33)

1. Viariabel independent atau variable bebas.

Merupakan variabel yang terjadi pertama dari segi waktu atau sebab yang diperkirakan. Variabel bebas yang di gunakan dalam penelitian ini adalah diklat yang di terima karyawan.

2. Variabel dependent atau variabel terikat.

Merupakan variabel yag terjadi kemudian atau akibat yang diperkirakan, dalam hal ini adalah kinerja.

Agar konsep-konsep dapat diteliti secara empiris, maka harus dioperasionalkan dengan mengubahnya menjadi variabel, yang berarti suatu yang mempunyai variasi nilai.

Berdasarkan Perumusan Masalah dan Hipotesis yang diajukan maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel Penelitian**

<b>Variabel penelitian</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
kompetensi(X1): kompetensi adalah karakteristik dasar personel yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan atau pada situasi tertentu. Mc Clelland(dalam moeheriono,2014:6)	1. Kompetensi Teknis  2. Kompetensi Manajerial  3. Kompetensi Sosial	a. Pengetahuan kerja b. Keterampilan kerja  a. Kemampuan menerapkan konsep dan teknik perencanaan kerja b. Berpikir analistis c. Pengorganisasian d. Berorientasi pada kualitas kerja  a. Berorientasi pada pelayanan pada masyarakat b. Kerja sama c. Integritas	Ordinal
Motivasi (X2): motivasi adalah dorongan yang berasal baik dari dalam maupun dari luar individu, dapat menimbulkan perilaku bekerja dan juga dapat menentukan bentuk, tujuan, intensitas dan lamanya	1. Faktor intenal  2. Faktor eksternal	a. Keinginan untuk memperoleh penghargaan. b. Kesempatan dalam berprestasi c. posisi kerja d. Penerimaan oleh kelompok  a. Kondisi lingkungan kerja	Ordinal

Variabel penelitian	Dimensi	Indikator	Skala
1	2	3	4
<p>perilaku bekerja. Colquit (dalam Juliansyah Noor, 2013:228).</p>		<p>b. Ruang kerja yang memadai</p> <p>c. fasilitas kerja yang baik.</p> <p>d. Hubungan baik sesama rekan kerja</p> <p>e. Adanya jaminan dalam bekerja</p>	
<p>Kinerja (Y): kinerja adalah kontribusi individu baik positif maupun negatif yang diberikan individu pada organisasinya. Ivancevich (dalam Juliansyah Noor, 2013:271)</p>	<p>1. Kesetiaan</p> <p>2. Tanggung Jawab</p> <p>3. Prestasi Kerja</p> <p>4. Ketaatan</p> <p>5. Kejujuran</p>	<p>a. Mengutamakan kepentingan organisasi dibanding kepentingan pribadi</p> <p>b. Selalu Berada ditempat tugas</p> <p>a. Menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu.</p> <p>b. Bertanggung jawab atas setiap keputusan yang diambil.</p> <p>a. Menguasai bidang tugas.</p> <p>b. mempunyai keterampilan dan pengalaman yang baik</p> <p>a. mentaati peraturan undang-undang dan peraturan organisasi.</p> <p>b. Memberi pelayanan yang baik kepada masyarakat.</p> <p>a. Melaporkan hasil kerja dalam keadaan yang sebenarnya</p>	Ordinal

Variabel penelitian	Dimensi	Indikator	Skala
1	2	3	4
	6. Prakarsa	b. Bekerja dengan ikhlas dan tidak menyalahgunakan wewenang.  a. Memberi saran dan pendapat yang baik. b. Berinisiatif dalam bekerja	

### 3.3 Populasi dan Sampel

Menurut sugiono (2008) mengungkapkan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel menurut sugiono (2008) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

.Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau.jumlah keseluruhan populasi sebanyak 40 pegawai. Karena sedikitnya jumlah populasi maka seluruh populasi dijadikan sebagai sample yaitu sebanyak 40 orang, teknik pengambilan sample menggunakan sensus

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

Pada penulisan materi ini penulis mengacu pada jenis data yang sudah umum sebagai berikut:

- 1) Data primer yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau.
- 2) Data sekunderyaitu data yang di peroleh untuk melengkapi data primer yang di tetapkan, seperti laporan-laporan, literatur-literatur dan lampiran data-data lain yang dipublikasikan yang mana dapat mendukung dan menjelaskan masalah, meliputi:
  1. Gambaran umum UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau.
  2. Keadaan pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau.
  3. Ditinjau dari kelompok umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja ).

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah:

Kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pernyataan kepada responden dengan jawaban yang di sediakan atau angket bersifat tertutup dan tertulis untuk jawaban. Setiap jawaban di sajikan dalam bentuk kuisioner yang di sesuaikan dengan pernyataan, artinya di berikan kepada responden untuk menjawab seperti berikut:

**Tabel 3.2**  
**Tabel Skor skala likert**

SangatSetuju	skor 5
Setuju	skor 4
Cukup Setuju	skor 3
Tidak Setuju	skor 2
SangatTidak Setuju	skor 1

### 3.6 Teknik Analisis Data

#### 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

##### a. Uji Validitas

Digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner maupun mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas adalah dengan korelasi bivariete. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.

##### b. Uji Reliabilitas

Adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliable hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama, selama aspek yang dalam diri subjek memang belum rendah.

## 2. Motode Analisis Regresi Linear Berganda

Metode regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja, maka pengolahan data menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 20. Adapun rumus regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X<sub>1</sub> = Kompetensi

X<sub>2</sub> = Motivasi

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi dari variabel X<sub>1</sub> (Kompetensi)

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi dari variabel X<sub>2</sub> (Motivasi)

ε = Epsilon

## 3. Koefisien Korelasi ( r )

Adapun untuk melihat kuat atau lemahnya hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen, maka dilakukan uji koefisien korelasi ®.

Dengan rumus :

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

$r$  = Koefisien korelasi yang dicari

$X$  = Variabel independen

$Y$  = Variabel dependen

$n$  = Jumlah sampel

Untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi tersebut, maka dapat dilihat data variabel rank/ koefisien berikut :

**Tabel 3.3**  
**Interprestasi Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sanagt Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber : Rasul, Agung Abdul. 2011. *Ekonomitrika, Formula Aplikasi dan*

*Manajemen*. Jakarta : Penerbit Mitra Wacana Media.

#### 4. Koefesien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi  $(R^2)$

merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variabel tidak bebas ( $y$ ) dapat dipengaruhi oleh variabel bebas ( $x_1, x_2$ ), yang dihitung dengan rumus.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana :  
KD = Koefisien Determinasi  
 $r^2$  = Kuadrat Koefisien Korelasi

#### 5. Uji Hipotesis

pengujian terhadap masing-masing hipotesis dilakukan dengan cara sebagai berikut : uji signifikan (pengaruh nyata) variabel independen ( $X$ ) terhadap variabel dependent ( $Y$ ) baik secara parsial maupun secara bersama-sama yang dilakukan dengan uji  $t$  dan uji  $f$  dengan level 5 % ( $\alpha=0,05$ )

##### a. Uji Simultan (Uji $f$ )

Uji  $f$  pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Sugiyono:2007).

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengatur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya, yaitu Kinerja dosen.

##### b. Uji Parsial (Uji $t$ )

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel X dan Variabel Y, apakah Variabel X1 dan Variabel X2 benar-benar berpengaruh terhadap Variabel Y.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM

#### 4.1. Sejarah Singkat UPT. Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau

UPT. Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau adalah instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang pelatihan dan penyuluh pertanian yang berkantordi JL. Kaharudin Nasution No. 339 Pekanbaru Riau 28284. Institusi ini awalnya bernama Balai Latihan Pegawai Pertanian (BLPP) Padang Marpoyan. Balai dibangun pertama kali dengan dana bantuan IBRD sebagai ITC (Inservice Training Centre) atau BLPP (Balai Latihan Pegawai Pertanian) Pada Tahun 1982, dan resmi beroperasi pada Tahun 1983. BLPP merupakan organisasi vertikal dari Departemen Pertanian RI melalui Badan Pendidikan, Pelatihan dan Penyuluhan Pertanian (BPLPP) Jakarta.

Pada masa itu Balai berfungsi melaksanakan Pelatihan tidak hanya kepada petani, petugas, tetapi juga terhadap pejabat yang akan menduduki jabatan eselon 4 dan 3. Pembinaan Sarana dan Prasarana beserta SDM terutama Widyaiswara dilakukan secara giat, bahkan Widyaiswara dijadikan Primadona dalam pengembangan Balai. Arah Balai di tujukan sebagai CoE (Centre of Excelent) di Riau.

Sejalan dengan adanya otonomi daerah, pada tahun 2001 Balai di serahkan kepada Pemerintah Propinsi Riau dan sampai saat ini sudah beberapa kali mengalami perubahan yaitu :

## Nomenklatur UPT Pelatihan Pertanian Di Riau Dari Masa Ke Masa

1. Tahun 1982- 2001 BLPP Riau : Balai Latihan Pegawai pertanian Padang Marpoyan.
2. Tahun 2001- 2005 BDP Riau : Balai Diklat Pertanian Provinsi Riau.
3. Tahun 2005-2008 BAPELTAN Riau : Balai Pelatihan Tanaman Pangan Provinsi Riau.
4. Tahun 2008-2014 UPT Pelatihan TPH Riau : UPT Pelatihan Tanaman Pangan Dan Holtikultura Provinsi Riau.
5. Tahun 2014- 2016 UPT Pelatihan TPHP Riau : UPT Pelatihan Tanaman Pangan Holtikultura Dan Pertenakan Provinsi Riau.
- 6 . Tahun 2017 UPT Pelatihan TPHBun Riau : UPT Pelatihan Tanaman Pangan Holtikultura Dan Perkebunan Provinsi Riiau.
7. Tahun 2018 Sampai Sekarang UPT BPPP Riau : UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau.

## **4.2 Visi dan Misi UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau**

### **4.2.1 Visi UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau**

“Terwujudnya Sumber Daya Manusia Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan yang Andal dan Profesional”

### **4.2.2 Misi UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau :**

1. Menyelenggarakan pelatihan bagi apatur dan non apatur
2. Menyelenggarakan penyuluhan tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan yang maju dan berkelanjutan
3. Mengembangkan sistem dan metoda pengembangan SDM tanaman gan, horikultura dan perkebunan
4. Menyelenggarakan dan mengembangkan standarisasi dan sertifikasi SDM tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan
5. Melakukan pembinaan kepada lembaga pelatihan dan penyuluhan
6. Melakukan pemberdayaan masyarakat tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan.

## **4.3. Struktur Organisasi UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian provinsi Riau**

UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian provinsi Riau adalah suatu badan yang didalamnya terdapat orang-orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai kerjasama yang baik diperlukan suatu wadah atau tempat untuk menyelenggarakan yang dinamakan organisasi.

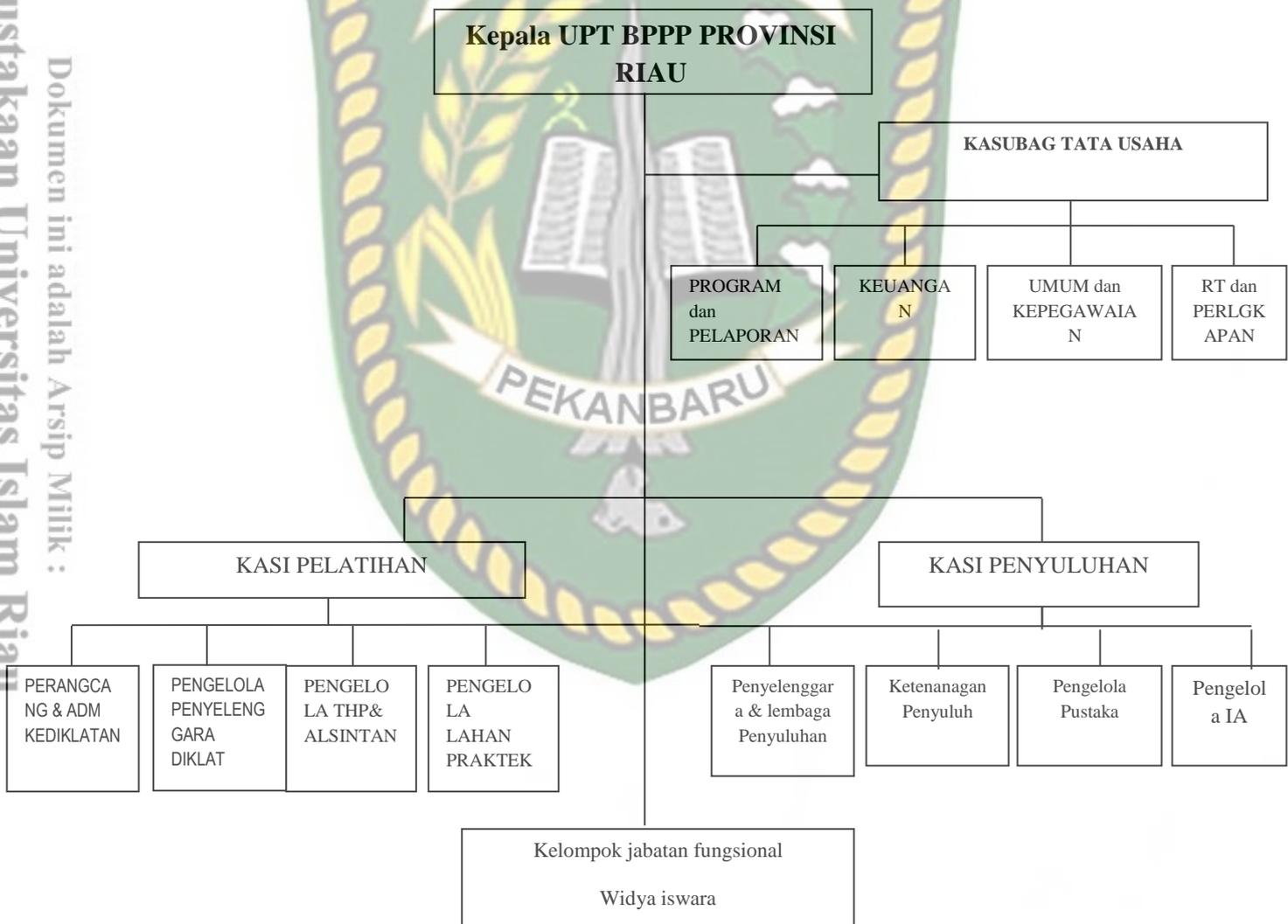
Membentuk suatu organisasi berarti meliputi tugas-tugas menentukan bagian-bagian dari unit-unit serta personel yang harus mengerjakan tugas tersebut, menetapkan hubungan kerjasama diantara bagian dan unit tersebut, sehingga dengan demikian masing-masing personel mengetahui tugasnya.

Untuk mengetahui hubungan kerja dari semua orang yang sama dalam organisasi terdapat- akan tergambar dalam struktur organisasi. Struktur organisasi perusahaan mempunyai arti yang sangat penting, karena dalam struktur tersebut akan terlihat pembagian tugas dan kewajiban serta tanggung jawab yang jelas dari setiap karyawan. Hal ini akan mempermudah pimpinan mengawasi dan mengarahkan kegiatan pegawai karena struktur organisasi memberikan pendelagasian wewenang tugas. Dengan adanya struktur organisasi tersebut para pekerja juga akan lebih mudah dan cepat untuk mengetahui siapa yang menjadi pimpinannya mulai dari tingkat terendah sampai tingkat tertinggi.

Disamping itu dengan adanya struktur organisasi tersebut para pekerja akan mengetahui bidang pekerjaan apa yang harus mereka kerjakan dan kepada siapa mereka bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut dengan kata lain tugas dan wewenang masing-masing pegawai ditentukan dengan adanya struktur organisasi tersebut. Sehubungan dengan hal diatas, UPT. Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau merupakan suatu instansi pemerintah yang untuk mencapai tujuan diharapkan disamping menyediakan fasilitas alat dan bahan serta bantuan orang-orang untuk

bekerja demi kelancaran perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya, maka dalam hal ini perusahaan telah membuat struktur organisasi sedemikian rupa sesuai dengan kegiatan usaha yang dijalankan. Adapun struktur organisasi tersebut dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau**



Dari struktur organisasi tersebut dapat diketahui bahwa UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau telah membagi tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas kepada seluruh pegawai UPT ini :

1. Kepala UPT BPPP

Memimpin melaksanakan kegiatan memberikan dukungan administrasi, kepegawaian, perlengkapan, umum, keuangan perencanaan, serta mengkoordinir kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) dalam rangka melaksanakan fungsi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau berdasar Peraturan Perundang – undangan yang berlaku agar kegiatan di UPT Pelatihan berjalan dengan baik dan efisien.

Secara rinci tugas dari kepala UPT BPPP :

1. Menyusun program kerja dan rencana operasional pada UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian
2. Menyelenggarakan pelaksanaan koordinasi fasilitasi dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas di lingkup UPT BPPP
3. Memimpin pengelolaan system informasi manajemen pembangunan sumber daya manusia tanaman pangan hortikultura dan perkebunan
4. Menyelenggarakan koordinasi pengembangan standarisasi dan sertifikasi sumber daya manusia tanaman pangan hortikultura dan perkebunan
5. Menyelenggarakan kerjasama dengan pihak lain di bidang pelatihan dan penyuluhan

6. Menyelenggarakan pengembangan sumber Daya Manusia tanaman pangan hortikultura dan perkebunan
7. Menyelenggarakan pemantauan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas yang telah dilaksanakan kepala dinas
8. Melaksanakan pengembangan SDM Pertanian dan perkebunann
9. Penyediaan sarana dan prasarana pengembangan SDM Pertanian dan Peternakan
10. Pelaksanaan Koordinasi dengan Inastansi Pemerintah dan non pemerintah
11. Penyediaan dukungan bantuan kerjasama di bidang pelatihan
12. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan di bidang pelatihan
13. Pengelolaan sistem informasi manajemen pengembangan SDM pertanian dan peternakan ( Aparatur dan Non Aparatur )

## 2. Kasubag Tata Usaha

Memimpin dan Melaksanakan pekerjaan dan kegiatan memberikan dukungan administrasi, kepegawaian, perlengkapan, umum, keuangan perencanaan, serta mengkoordinir kegiatan pendidikan dan pelatihan (diklat) dalam rangka melaksanakan fungsi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan berdasar Peraturan Perundang – undangan yang berlaku agar kegiatan ketatausahaan kantor UPT Pelatihan berjalan dengan baik dan efisien.

1. Perencanaan program/kegiatan dan penganggaran.
2. Membagi tugas, memberi petunjuk dan memeriksa hasil pelaksanaan tugas bawahan pada bagian sub bagian tata usaha
3. Melaksanakan koordinasi penyusunan SOP
4. Mengagendakan dan menstribusikan surat menyurat.
5. Melaksan kn fasilitasi administrasi kepegawaian, administrasi keuangan, penataausahan dan pelayanan masyarakat.
6. Melaksanakan koordinasi penyusunan anjab, ABK , Peta jabatan, Proyeksi kebutuhan pegawai, Standar kompetensi dan evaluasi jabatan
7. Melaksanakan pengelolaan kearsipan dan dokumentasi
8. Melaksanakan penyusunan , kebutuhan pemeliharaan sarana dan prasarana kantor, kebersihan, keindahan keamanan dan ketertiban kantor.
9. Melaksanakan administrasi bagi penerima manfaat
10. Melakukan peantauan evaluasi dan membuat laporan pelaksanaan tugas pada bagian sub bagian tata usaha

### 3. Seksi Pelatihan

#### Uraian Tugas :

1. Mencatat dan mendata seluruh surat masuk dan keluar yang berhubungan dengan kediklatan berdasarkan perundang-undangan agar kegiatan berjalan dengan efektif dan efisien

Tahapan :

- a) Mengumpulkan dan memeriksa sesuai dengan alokasi yang di Undang
- b) Mengetik sesuai dengan alokasi
- c) Mengarsipkan

2. Mengetik surat pemanggilan peserta, Undangan, dan bantuan Pelatih berdasarkan perundang- undangan agar kegiatan berjalan dengan efektif dan efisien

Tahapan :

- a) Mengetik
- b) Menyampaikan hasil ketikan kepada Kasi Penyelenggaraan diklat
- c) Menyampaikan hasil ketikan yang sudah diparaf Kepala UPT Pelatihan untuk ditanda tangani dan siap dikirim
- d) Mengemailkan surat – surat ke Kabupaten /Kota Instansi terkait

3. Mengetik Panduan dan memperbanyak berdasarkan perundang-undangan agar kegiatan berjalan dengan efektif dan efisien

Tahapan :

- a) Mengkoordinasikan kepada yang membuat juklak
- b) Mengoreksi hasil ketikan kepada ketua pelaksana
- c) Menyampaikan hasil ketikan kepada Kasi penyelenggaraan diklat
- d) Menyampaikan hasil ketikan yang sudah diparaf kepala UPT Pelatihan
- e) Memperbanyak panduan dan mendistribusikan

4. Mengetik Jadwal dan Kurikulum Diklat berdasarkan perundang-undangan agar kegiatan berjalan dengan efektif dan efisien

Tahapan :

- a) Mengkoordinasikan kepada pengelola pelaksana diklat
- b) Mengetik dan mengoreksi
- c) Memberikan hasil ketikan kepada ketua pelaksana untuk ditandatangani
- d) Mendistribusikan dan membagikan kepada widyaiswara yang terlibat mengajar

5. Menyiapkan Blanko- blanko evaluasi diklat berdasarkan perundang-undangan agar kegiatan berjalan dengan efektif dan efisien

Tahapan :

- a) Mengetik seluruh blanko evaluasi yang berhubungan dengan kediklatan seperti: Biodata Peserta, Evaluasi Penyelenggaraan Diklat, Evaluasi Materi, Evaluasi Daylimood, Evaluasi Sikap dan Prilaku, dan Evaluasi pelatih

- b) Mendistribusikan kepada peserta diklat

6. Merekap Hasil evaluasi diklat dan mengetik seluruh Biodata peserta dan pelatih berdasarkan perundang-undangan agar kegiatan berjalan dengan efektif dan efisien

Tahapan :

- a) Mengumpulkan seluruh evaluasi yang telah dibagikan kepada peserta diklat
- b) Memilah dan mengetik, untuk sebagai lampiran kegiatan laporan

7. Membuat laporan hasil diklat berdasarkan perundang-undangan agar kegiatan berjalan dengan efektif dan efisien

Tahapan :

- a) Mengumpulkan seluruh bahan – bahan untuk membuat laporan
- b) Mengetik kegiatan yang sudah direkap
- c) Mengoreksi hasil ketikan ke pada ketua pelaksana/panitia diklat
- d) Menyampaikan/menandatangani ketikan kepada Kasi Penyelenggara diklat
- e) Menyampaikan/menandatangani ketikan kepada UPT Pelatihan
- f) Mendistribusikan kepada Instansi terkait yang membutuhkan, dan mengarsipkan kembali

8. Mengarsipkan seluruh Dokumen Kegiatan Diklat APBD dan APBN berdasarkan per Undang-Undang agar kegiatan berjalan Efektif dan Efisien

Tahapan :

- a) Mengumpulkan Dokumen kegiatan Diklat APBN dan APBD
- b) Mengklarifikasikan kegiatan APBD dan APBN
- c) Mengarsipkan sesuai dengan kelasnya

9. Membuat Data Base Peserta Diklat berdasar kanperundang- undangan agar kegiatan berjalan dengan Efektif dan Efesien

Tahapan :

- a) Mengumpulkan data kepesertaan
- b) Mengklarifikasi seluruh data peserta diklat
- c) Merekap seluruh data kediklatan

10. Melaksanakan Tugas lain yang diberikan oleh Pimpinan baik lisan maupun tertulis Tahapan :

- a) Menerima perintah dari pimpinan
- b) Membuat rencana tugas yang diberikan
- c) Melaksanakan tugas sesuai dengan keputusan

#### 4. Penyuluh

Uraian tugas :

Tugas pokok penyuluh pertanian adalah menyuluh, selanjutnya dalam menyuluh dapat dibagi menjadi menyiapkan, melaksanakan, mengembangkan, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan penyuluhan.

Dalam Peraturan Menteri PAN No. 2 tahun 2008 menyebutkan bidang dan unsur kegiatan penyuluhan pertanian terdiri atas :

- a) Mengikuti pendidikan, meliputi :

1. Pendidikan sekolah dan memperoleh ijazah/gelar

2. Pendidikan dan Pelatihan kedinasan dan memperoleh Surat Tanda Tamat

Pendidikan dan Pelatihan (STTPP) atau sertifik

3. Pendidikan dan pelatihan prajabatan

b) Kegiatan persiapan penyuluhan pertanian, meliputi :

1. Identifikasi potensi wilayah
2. Memandu penyusunan rencana usaha petani (RUK, RKK, RKD, RPKD/PPP)
3. Penyusunan program penyuluhan pertanian (tim)
4. Penyusunan rencana kerja tahunan penyuluh pertanian.

c) Pelaksanaan penyuluhan pertanian, meliputi :

1. Penyusunan materi
2. Perencanaan penerapan metode penyuluhan pertanian
3. Menumbuh/mengembangkan kelembagaan petani

d) Evaluasi dan pelaporan, meliputi :

1. Evaluasi pelaksanaan penyuluhan pertanian
2. Evaluasi dampak pelaksanaan penyuluhan pertanian

e) Pengembangan penyuluhan pertanian, meliputi :

1. Penyusunan pedoman/petunjuk pelaksanaan/petunjuk teknis penyuluhan pertanian
2. Kajian kebijakan pengembangan penyuluhan pertanian
3. Mengembangkan metode/sistem kerja penyuluhan pertanian

f) Pengembangan profesi, meliputi :

1. Pembuatan karya tulis ilmiah dibidang penyuluhan pertanian
2. Penerjemahan/penyaduran buku-buku dan bahan-bahan lain dibidang penyuluhan pertanian
3. Pemberian konsultasi dibidang pertanian yang bersifat konsep kepada insitusi dan/atau peorangan.

g) Penunjang penyuluhan pertanian, meliputi :

1. Peran serta dalam seminar/lokakarya/konferensi
2. Keanggotaan dalam tim penilai jabatan fungsional penyuluhan pertanian
3. Keanggotaan dalam dewan redaksi penerbitan dibidang pertanian
4. Perolehan penghargaan/tanda jasa
5. Pengajaran/pelatihan pada pendidikan dan pelatihan
6. Keanggotaan dalam organisasi profesi
7. Perolehan gelar kesarjanaan lainnya.

5. Widyaiswara

1. Melakukan analisis kebutuhan diklat
2. Menyusun kurikulum diklat
3. Menyusun bahan ajar
4. Menyusun GBPP/SAP/Transparansi
5. Menyusun modul diklat
6. Menyusun tes hasil belajar
7. Melakukan tatap muka didepan kelas diklat
8. Memberikan tutorial dalam Diklat JarakJauh

9. Mengelola program diklat sebagai penanggung jawab dalam program Diklat
10. Mengelola program diklat sebagai anggota dalam program diklat
11. Membimbing peserta diklat dalam penulisan kertas kerja
12. Membimbing peserta diklat dalam praktik kerja lapangan
13. Menjadi fasilitator/moderator/narasumber dalam seminar/lokakarya/diskusi atau yang sejenis
14. Memberikan konsultasi penyelenggaraan diklat
15. Melakukan evaluasi program diklat
16. Mengawasi pelaksanaan ujian
17. Memeriksa jawaban ujian
18. Melaksanakan kegiatan pengembangan profesi, dan menunjang tugas Widyaiswa

#### **4.4 Aktivitas UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau**

1. Diklat dasar penyuluh pertanian terampil ahli
2. Diklat pertanian terampil angkatan XI
3. Diklat pengembangan padi bagi petani/poktan
4. Pelatihan penumbuhan kebersamaan (dinmika kelompok) rokan hulu
5. Diklat hama penyakit bawang merah dan cabai merah
6. Diklat teknis padi bagi penyuluh pertanian
7. Pertemuan Apresiasi PMP (Pemberdayaan Masyarakat Pertanian).
8. Diklat teknis agribisnis jagung bagi petanipoktan angkatan 1 dan 2.
9. Sosial audit pelibatan komunitas dalam rangka pencegahan korupsi provinsi Riau.
10. Supervisi kedua kegiatan pmp (pemberdayaan masyarakat pertanian).
11. Diklat penguatan kapasitas kelompok bagi poktan.
12. Peningkatan profesionalisme widyaiswara dan staf.
13. Pelatihan pengurus gapoktan puap kabupaten bengkalis.

14. Diklat dasar 1 ppl tidak tetap daerah kabupaten kepulauan meranti.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Identitas Responden

Pada penelitian ini, penulis memberikan gambaran tentang identitas responden yang terdiri dari 40 orang meliputi tingkat pendidikan, lama bekerja dan jenis kelamin.

##### 5.1.1 Tingkat Pendidikan

Pendidikan responden memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Tingkat pendidikan yang berbeda-beda akan memberikan gambaran produktivitas kerja yang berbeda. Berikut distribusi tingkat pendidikan responden (pegawai) UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau disajikan pada tabel 5.1

**Tabel 5.1**

#### **Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA	12	30
2	Sarjana	28	70
	Jumlah	40	100,00

*Sumber : Data Olahan, 2019*

Tabel 5.1 menunjukkan dari 40 orang responden terdapat 12 orang atau 30% pegawai yang berpendidikan SMA dan sebanyak 28 orang atau 70% pegawai berpendidikan sarjana. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau banyak tamatan sarjana.

### 5.1.2 Lama Bekerja

Dalam penelitian ini, penulis mengelompokkan identitas responden berdasarkan lamanya bekerja di UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau. Berikut distribusi responden berdasarkan lamanya bekerja disajikan pada Tabel 5.2

**Tabel 5.2**  
**Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja (Tahun)	Frekuensi	Persentase
1	5-10	2	5
2	11-15	13	32,5
3	16-20	4	10
4	21 ke atas	21	52,5
	Jumlah	40	100,00

Sumber : Data Olahan

Tabel 5.2 menunjukkan dari 40 responden yang bekerja terdapat 2 orang atau 5% pegawai bekerja selama 5-10 tahun, sebanyak 13 orang atau 32,5% pegawai bekerja selama 11-15 tahu, sebanyak 4 orang atau 10% pegawai bekerja selama 16-20 tahun, sebanyak 21 orang atau 52,5% pegawai bekerja selama 21 tahun ke atas. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau memiliki rentang waktu kerja selama 21 tahun ke atas

### 5.1.3 Jenis Kelamin

Jenis kelamin memiliki peranan yang penting bagi organisasi karena tidak semua jabatan cocok untuk ditempati semuaorang. Pada penelitian ini, penulis

juga mengelompokkan identitas responden berdasarkan jenis kelamin. Berikut disajikan distribusi identitas responden berdasarkan jenis kelamin pada Tabel 5.3

**Tabel 5.3**

**Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	31	77,5
2	Perempuan	9	22,5
	Jumlah	40	100,00

Sumber : Data Olahan, 2019

Tabel 5.3 memperlihatkan bahwa dari 40 responden terdapat sebanyak 31 orang pegawai atau 77,5% berjenis kelamin laki-laki sedangkan 9 orang atau 22,5% berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau berjenis kelamin laki-laki dari pada perempuan.

## 5.2 Uji Validitas dan Reabilitas

### 5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas atau kesahihan digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2014 : 75). Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *Pearson Product Moment*. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% untuk uji 2 sisi, dengan ketentuan:

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya,
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka alat ukur yang digunakan tidak valid.

Nilai  $r_{tabel}$  dapat diperoleh dengan persamaan  $df = N - 2 = 40 - 2 = 38$  dengan nilai signifikan 5% adalah 0,312 dan  $r_{hitung}$  diperoleh sebagai berikut:

Setiap butir pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid jika  $r_{hitung} > 0,312$  dan jika  $r_{hitung} < 0,312$  maka dinyatakan tidak valid dan tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Hasil uji validitas kompetensi terdiri dari 9 pernyataan dan diolah dengan menggunakan SPSS versi 20 dapat dilihat pada tabel 5.4.

**Tabel 5.4**

**Uji Validitas Kompetensi (X1)**

No	Koefisien Korelasi	r tabel	Keterangan
1	0,474	0,312	Valid
2	0,509	0,312	Valid
3	0,619	0,312	Valid
4	0,652	0,312	Valid
5	0,422	0,312	Valid
6	0,424	0,312	Valid
7	0,314	0,312	Valid
8	0,399	0,312	Valid
9	0,623	0,312	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 20

Berdasarkan hasil uji validitas kompetensi pada Tabel 5.4 dapat dilihat bahwa 9 pernyataan secara keseluruhannya dinyatakan valid. Hasil uji validitas motivasi yang terdiri dari 10 pernyataan dan diolah menggunakan SPSS versi 20 dapat dilihat pada Tabel 5.5.

**Tabel 5.5**

**Uji Validitas Motivasi (X2)**

No	Koefisien Korelasi	r tabel	Keterangan
1	0,510	0,312	Valid
2	0,566	0,312	Valid
3	0,658	0,312	Valid
4	0,615	0,312	Valid
5	0,682	0,312	Valid
6	0,432	0,312	Valid
7	0,816	0,312	Valid
8	0,712	0,312	Valid
9	0,537	0,312	Valid
10	0,403	0,312	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 20

Tabel 5.5 menunjukkan bahwa 10 pernyataan yang terkait motivasi pegawai dinyatakan valid. Hasil uji validitas kinerja yang terdiri dari 12 pernyataan dan diolah menggunakan SPSS versi 20 dapat dilihat pada Tabel 5.6.

**Tabel 5.6**

**Uji Validitas Kinerja (Y)**

No	Koefisien Korelasi	r tabel	Keterangan
1	0,763	0,312	Valid
2	0,693	0,312	Valid
3	0,531	0,312	Valid
4	0,694	0,312	Valid
5	0,523	0,312	Valid
6	0,683	0,312	Valid
7	0,465	0,312	Valid
8	0,655	0,312	Valid
9	0,507	0,312	Valid
10	0,686	0,312	Valid
11	0,350	0,312	Valid
12	0,813	0,312	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 20

Tabel 5.6 menunjukkan bahwa 12 pernyataan yang terkait kinerja pegawai dinyatakan valid.

### 5.2.2 Uji Realibilitas

Pengujian reabilitas terhadap kusioner digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan berulang-ulang kali terhadap gejala yang sama. Uji reabilitas ini dilakukan dengan formula *alpha cronboarch*. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 5.7.

**Tabel 5.7**  
**Hasil Uji Reabilitas Kusioner**

No	Variabel	Koefisien Alpha	r tabel	Alpha Cronbach's	Kesimpulan
1	Kompetensi (X1)	0,601	0,312	0,60	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,790	0,312	0,60	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,845	0,312	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 20

Tabel 5.7 menunjukkan bahwa nilai koefisien alpha variabel kompetensi  $0,601 > 0,60$  nilai koefisien alpha variabel motivasi  $0,790 > 0,60$  dan nilai koefisien alpha variabel kinerja  $0,845 > 0,60$  sehingga instrumen dinyatakan reliabel, karena lebih besar dari alpha cronbach's yaitu 0,60.

### 5.3 Analisis Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Yang menjadi tolak ukur dalam penilaian kompetensi diantaranya adalah pengetahuan kerja, keterampilan kerja, kemampuan menerapkan konsep teknik perencanaan kerja, berpikir analistis, pengorganisasian, berorientasi pada kualitas, berorientasi pada pelayanan, kerja sama, integritas. Kemudian penulis

menerapkan variabel tersebut sebagai indikator dari variabel kompetensi dalam penelitian ini.

### **5.3.1 Kompetensi Teknis**

Setiap organisasi membutuhkan orang-orang yang mempunyai kompetensi yang berada di dalamnya salah satunya kompetensi teknis yaitu kompetensi mengenai bidang yang menjadi tugas pokok organisasi.

#### **5.3.1.1 Pengetahuan Kerja**

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya pada bidang pertanian. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi organisasi.

Pengetahuan kerja sangat membantu organisasi untuk mengetahui sejauh mana seseorang pegawai dapat bekerja optimal dan memberikan kontribusi yang sesuai dengan keinginan organisasi. Pengetahuan adalah segenap apa yang diketahui pegawai tentang suatu pekerjaan, pengetahuan kerja merupakan hasil tahu setelah melakukan penginderaan terhadap suatu pekerjaan yang dikerjakan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai pengetahuan kerja pegawai pada UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau, dapat dilihat dari hasil jawaban kuesioner pada Tabel 5.8

**Tabel 5.8**

**Tanggapan Responden Tentang Pengetahuan Kerja**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	42,5
2	Setuju	19	47,5
3	Cukup Setuju	4	10
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan, 2019

Tabel 5.8 menunjukkan tanggapan responden tentang pengetahuan kerja. Sebanyak 17 orang atau 42,5% pegawai menjawab sangat setuju, 19 orang atau 47,5% menjawab setuju, 4 orang atau 10% pegawai menjawab cukup setuju, sedangkan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Berdasarkan tanggapan dari responden tersebut menunjukkan bahwa pegawai setuju harus mempunyai pengetahuan kerja.

Berdasarkan tabel 5.8 jawaban dari responden diatas dapat disimpulkan bahwa pada UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau sebagian besar pegawai menyadari pentingnya pengetahuan kerja dalam bekerja. Pengetahuan kerja pegawai tersebut tergolong baik, tetapi juga diperlukan adanya pengontrolan terhadap pegawai karena adanya perkembangan zaman oleh karena itu pegawai harus selalu meningkatkan pengetahuannya dalam bekerja.

**5.3.1.2 Keterampilan Kerja**

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan, keterampilan juga sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan

dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan (fasilitas ruangan), berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis.

Keterampilan hanya dapat ditunjukkan melalui kegiatan-kegiatan atau pelatihan dan pengembangan dilakukan sebagai upaya meningkatkan pengetahuan kerja yang dimiliki pegawai. Terutama menghadapi kondisi-kondisi baru. Hal ini berkaitan dengan karir dan diharapkan sebagai upaya dalam mengatasi adanya kadaluwarsa sumber daya manusia pada organisasi tersebut.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai keterampilan kerja pada UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian provinsi Riau, dapat dilihat pada Tabel 5.9

**Tabel 5.9**  
**Tanggapan Responden Tentang Keterampilan Kerja**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	40
2	Setuju	19	47,5
3	Cukup Setuju	5	12,5
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Olahan, 2019*

Berdasarkan tabel 5.9 hasil tanggapan responden mengenai keterampilan kerja pada kantor UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau. Sebanyak 1 orang atau 40% pegawai menjawab sangat setuju, 19 orang atau 47,5% pegawai menjawab setuju, dan 5 orang atau 12,5% pegawai menjawab

cukup setuju. Sedangkan kategori yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Dengan demikian keterampilan kerja pegawai pada UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau dikategorikan baik. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa keterampilan pegawai dalam bekerja merupakan kinerja yang positif dan berdampak bagi organisasi.

### **5.3.2 Kompetensi Manajerial**

Kompetensi manajerial adalah kemampuan mendasar yang harus dimiliki setiap pegawai dalam mengatasi pekerjaan, kompetensi manajerial meliputi kemampuan menerapkan konsep dan teknik perencanaan kerja, pengorganisasian, pengendalian hasil pelaksanaan kegiatan dan evaluasi kinerja unit organisasi, juga kemampuan dalam melaksanakan prinsip good governance dalam manajemen pemerintahan dan pembangunan termasuk bagaimana mendayagunakan pemanfaatan sumber daya pembangunan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas

#### **5.3.2.1 Kemampuan Menerapkan Konsep Dan Teknik Perencanaan Kerja**

Perencanaan pada hakekatnya adalah proses pengambilan keputusan atas sejumlah alternatif (pilihan) mengenai sasaran dan cara-cara yang akan dilaksanakan di masa yang akan datang guna mencapai tujuan yang dikehendaki serta pemantauan dan penilaiannya atas hasil pelaksanaannya, yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan.

Oleh sebab itu perlunya setiap pegawai memiliki kompetensi manajerial dalam menerapkan konsep dan teknik perencanaan kerja baik sehingga dengan kemampuan manajerial yang dimiliki oleh pegawai akan sangat menentukan keberhasilan suatu program dalam suatu organisasi. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kemampuan menerapkan konsep dan teknik perencanaan kerja pada UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau. Dapat dilihat dari hasil jawaban kusioner pada Tabel 5.10

**Tabel 5.10**  
**Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Menerapkan Konsep Dan Teknik Perencanaan Kerja**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	42,5
2	Setuju	21	52,5
3	Cukup Setuju	2	5
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Olahan, 2019*

Berdasarkan tabel 5.10 menunjukkan tanggapan responden tentang kemampuan menerapkan konsep teknik perencanaan kerja. Sebanyak 17 orang atau 42,5% pegawai menjawab sangat setuju, 21 orang atau 52,5% pegawai menjawab setuju, 2 orang atau 5% pegawai menjawab cukup setuju dan yang menjawab tidak setuju dengan sangat tidak setuju tidak ada. Berdasarkan tanggapan tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju menerapkan konsep teknik perencanaan kerja.

Berdasarkan tabel 5.10 jawaban responden diatas dapat disimpulkan bahwa menerapkan konsep dan teknik perencanaan kerja pegawai pada UPT Balai

Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau dikategorikan baik. Hal ini dikarenakan sebagian besar pegawai tidak melakukan kesalahan dalam bekerja disebabkan mereka melakukan konsep dan teknik perencanaan kerja serta melihat hasil kerja yang sebelumnya.

### 5.3.2.2 Kemampuan Berpikir Analistis

Berpikir analistis yaitu yang mendorong seorang membuat keputusan yang lebih baik, pertama menggunakan berpikir kreatif untuk memperoleh bermacam-macam pilihan solusi untuk masalah yang dihadapi, kemudian perlu menggunakan proses berpikir analisis memilih beberapa alternatif solusi yang terbaik. Berikut hasil tanggapan dari responden mengenai kemampuan berpikir anlistis dapat dilihat pada tabel 5.11

**Tabel 5.11**  
**Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Berpikir Analistis**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	32,5
2	Setuju	21	52,5
3	Cukup Setuju	6	15
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Olahan, 2019*

Tabel 5.11 menunjukkan Tanggapan responden tentang kemampuan berpikir analistis dalam bekerja. Sebanyak 13 oarang atau 32,5% pegawai menjawab sangatsetuju, 23 oarang atau 52,5% pegawai menjawab setuju, 6 orang atau 15% pegawai menjawab cukup setuju, sedangkan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Berdasarkan tanggapan responden

tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju setiap pegawai harus mampu berpikir analistis.

Dari tabel 5.11 tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju memiliki kemampuan berpikir analistis dalam mengambil keputusan saat bekerja. Hal ini dikarenakan pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau selalu tepat dalam mengambil keputusan disebabkan mereka sudah ahli dibidang yang mereka kerjakan dan menghasilkan kinerja yang baik.

### 5.3.2.3 Pengorganisasian

Pengorganisasi adalah fungsi kedua dalam manajemen dan pengorganisasian didefenisikan sebagi proses kegiatan penyusunan struktur organisasi sesuai dengan tujuan-tujuan, sumber-sumber dan lingkungan nya. Pengorganisasian adalah suatu langkah untuk menetapkan, menggolongkan dan mengatur berbagai macam kegiatan. Berikut hasil tanggapan dari responden mengenai pengorganisasian dapat dilihat pada tabel 5.12.

**Tabel 5.12**

#### **Tanggapan Responden Tentang Pengorganisasian**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	37,5
2	Setuju	23	57,5
3	Cukup Setuju	2	5
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 5.12 diketahui tanggapan responden tentang pengorganisasian kantor UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau. Sebanyak 15 orang atau 37,5% pegawai menjawab sangat setuju, 23 orang atau 57,5% pegawai menjawab setuju, 2 orang atau 5% pegawai menjawab cukup setuju, sedangkan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Berdasarkan tanggapan dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa tentang pengorganisaian yang ada di intansi tersebut.

Dari tabel 5.12 diatas dapat disimpulkan bahwa pengorganisasian kantor UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau dalam kategori baik,

#### 5.3.2.4 Berorientasi Pada Kualitas

Orientasi kualitas adalah membangun dan memggambarkan komitmen filosofis organisasi untuk mengembangkan dan memperhatikan keunggulan kompetitif berdasarkan fokus kualitas pada orientasi ini seseorang harus kompeten dalam mempromosikan efektivitas organisasi serta mengantisipasi dan mengatasi permasalahan. Berikut tanggapan dari responden mengenai berorientasi pada kualitas dapat dilihat pada tabel 5.13

**Tabel 5.13**

#### **Tanggapan Responden Tentang Berorientasi Pada Kualitas**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	55
2	Setuju	13	32,5
3	Cukup Setuju	5	12,5
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Olahan, 2019*

Berdasarkan Tabel 5.13 tanggapan responden tentang berorientasi pada kualitas. Sebanyak 22 orang atau 55% pegawai menjawab sangat setuju, 13 orang atau 32,5 pegawai menjawab setuju, 4 orang atau 12,5% pegawai menjawab cukup setuju, sedangkan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Berdasarkan tanggapan dari responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju tentang harus mampu berorientasi pada kualitas.

Dari tabel 5.13 tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa dimana kemampuan pegawai berorientasi pada kualitas dalam kategori sangat baik. Oleh karena itu pegawai berpendapat bahwa mampu beradaptasi setiap kualitas kerja yang ada. Dengan kompetensi yang ada pada pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai dengan baik dan mencapai tujuan UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau.

### **5.3.3 Kompetensi Sosial**

Kompetensi sosial adalah kemampuan seseorang untuk selalu berkomunikasi yang baik dalam melaksanakan pekerjaan baik sesama orang-orang yang ada di dalam organisasi maupun di luar organisasi.

#### **5.3.3.1 Berorientasi Pada Pelayanan Pada Masyarakat**

Orientasi pelayanan adalah penyesuaian pada pelayananyang diberikan kepada masyarakat disini pegawai dituntut untuk selalu bersikap dan berperilaku yang baik dalam pelyanan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai berorientasi pada pelayanan pada masyarakat pada kantor UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau.

**Tabel 5.14**  
**Tanggapan Responden Tentang Berorientasi Pada Pelayanan Pada Masyarakat**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	27	67,5
2	Setuju	8	20
3	Cukup Setuju	5	12,5
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Olahan, 2019*

Tabel 5.14 menunjukkan tanggapan responden tentang berorientasi pada pelayanan pada masyarakat. Sebanyak 27 orang atau 67,5% pegawai menjawab sangat setuju, 8 orang atau 20% pegawai menjawab setuju, 5 orang atau 12,5% pegawai menjawab cukup setuju, sedangkan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Berdasarkan tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai sangat setuju bahwa pegawai harus mampu berorientasi pada pelayanan pada masyarakat.

Berdasarkan tabel 5.14 dapat disimpulkan bahwa kemampuan pegawai berorientasi pada pelayanan terhadap masyarakat dalam kategori sangat baik. Dengan sikap dan pelayan yang baik yang diberikan pegawai pada masyarakat akan tercapainya suasana yang nyaman dan harmonis diluar organisasi.

### 5.3.3.2 Kerja Sama

Kerja sama merupakan kemampuan seseorang untuk bekerja sama dengan orang-orang disekitarnya baik itu bawahan, rekankerja, maupun dengan atasan.

Untuk melihat tanggapan responden mengenai kerja sama pegawai pada kantor UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau.

**Tabel 5.15**  
**Tanggapan Responden Tentang Kerja Sama**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	47,5
2	Setuju	14	35
3	Cukup Setuju	7	17,5
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan pada tabel 5.15 tentang tanggapan responden tentang kerja sama, diketahui 19 orang atau 47,5% pegawai menjawab sangat setuju, 14 orang atau 35% pegawai menjawab setuju, 7 orang atau 17,5% pegawai menjawab cukup setuju, sedangkan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Dari tabel 5.15 tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa kerja sama yang dimiliki pegawai dalam kategori sangat baik. Dimana pegawai mampu bekerja sama dalam bekerja dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, dengan bekerja sama yang dilakukan pegawai akan menghemat waktu dan kesulitan yang dihadapi dapat teratasi dengan baik.

### 5.3.3.3 Integritas

Integritas adalah merupakan komitmen pegawai dalam bekerja sesuai pada jalur yang ditentukan, yang tidak melalaikan pekerjaan telah dipercayakan oleh pimpinan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai integritas pegawai pada kantor UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau.

Untuk mengetahui hasil rekapitulasi tanggapan responden dari kusioner variabel kompetensi pada kantor UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau, dapat dilihat pada tabel 5.16

**Tabel 5.16**  
**Tanggapan Responden Tentang Integritas**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	40
2	Setuju	18	45
3	Cukup Setuju	6	15
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Olahan, 2019*

Tabel 5.16 menunjukkan tanggapan responden tentang integritas. Dari 40 responden 16 orang atau 40% pegawai menjawab sangat setuju, 18 orang atau 45% pegawai menjawab setuju, 6 orang atau 15% pegawai menjawab cukup setuju, sedangkan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Dari tanggapan dari responden dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju tentang integritas dalam bekerja.

Dari tabel 5.16 tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa integritas yang dimiliki pegawai dalam kategori baik. Dimana pegawai mampu

berkomitmen tidak menyeleweng dalam bekerja, dengan integritas yang dimiliki pegawai akan mendukung pegawai dalam meningkatkan kinerja mereka dan tentunya meningkatkan prestasi organisasi.

Untuk mengetahui rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel kompetensi dapat dilihat pada tabel 5.17

Tabel 5.17

**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kompetensi Pada UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau**

No	Indikator Kompetensi	Pilihan jawaban					Total
		5	4	3	2	1	
1	Pengetahuan dalam bekerja	17	19	4	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>85</b>	<b>76</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>173</b>
2	Mempunyai keterampilan	16	19	5	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>80</b>	<b>76</b>	<b>15</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>171</b>
3	Mampu menerapkan konsep dan teknik perencanaan kerja	17	21	2	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>85</b>	<b>84</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>175</b>
4	Mampu berpikir analistis	13	21	6	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>65</b>	<b>84</b>	<b>18</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>167</b>
5	Menerima penetapan organisasi yang dibuat instansi	15	23	2	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>75</b>	<b>92</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>173</b>
6	mampu berorientasi pada kualitas kerja	22	13	5	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>110</b>	<b>52</b>	<b>15</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>177</b>
7	Mampu berorientasi pada pelayanan yang di beri kepada masyarakat	27	8	5	-	-	

	<b>Bobot Nilai</b>	<b>135</b>	<b>32</b>	<b>15</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>182</b>
8	Mampu bekerja sama	<b>19</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>95</b>	<b>56</b>	<b>21</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>172</b>
9	Mempunyai integritas dalam bekerja	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>80</b>	<b>72</b>	<b>18</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>170</b>
<b>Total Skor</b>							<b>1.560</b>

Sumber : Data Olahan, 2019

Dibawah ini dapat diketahui nilai tinggi dan terendah pada butiran pernyataan responden mengenai kompetensi pada UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau sebagai berikut :

Skor tertinggi :  $5 \times 9 \times 40 = 1800$

Skor terendah :  $1 \times 9 \times 40 = 360$

**Skor maksimum – skor minimum =  $1800 - 360 = 1.440 = 288$**

**Skor 5**

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel Kompetensi pada UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau, maka ditentukan dibawah ini :

Kategori sanagt baik: 1.512 – 1.800

Kategori baik: 1.224 – 1.512

Kategori cukup baik: 936 – 1.224

Kategori tidak baik: 648 – 936

Kategori sangat tidak baik : 360 – 648

Berdasarkan data pada tabel 5.17, hasil skor total untuk variabel Kompetensi adalah 1.560. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang antara 1.512 – 1800 yang artinya Kompetensi pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau termasuk dalam kategori sangat baik. Untuk itu, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kompetensi sangat mempengaruhi pencapaian kinerja yang dimiliki pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau dalam bekerja, sehingga diharapkan pegawai memiliki tingkat kompetensi yang lebih baik lagi dalam menjalani aktivitas pekerjaan sehingga kinerja yang ingin dicapai instansi pemerintah tercapai.

#### **5.4. Analisis Motivasi**

Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tersebut. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktivitas tersebut dan pendorong tersebut pada umumnya adalah kesempatan untuk memperoleh penghargaan, kesempatan dalam prestasi, posisi kerja, penerimaan oleh kelompok, kondisi lingkungan kerja, fasilitas kerja yang baik, hubungan rekan kerja, adanya jaminan pekerjaan dan pengakuan atas prestasi pegawai. Kemudian penulis menerapkan variabel tersebut sebagai indikator dari variabel kompetensi dalam penelitian ini.

##### **5.4.1 faktor Internal**

Faktor internal adalah merupakan faktor yang berasal dari diri individu itu sendiri dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

#### 5.4.1.1 Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan

Sesorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun harus bekerja keras. Jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus dipertahankan sendiri. Jadi penghargaan yang diberikan kepada pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau mempunyai kinerja yang baik berupa sertifikat satya lancana yang langsung diberikan pemerintah pusat. Berikut hasil tanggapan dari responden mengenai keinginan memperoleh penghargaan dapat dilihat pada tabel 5.18.

**Tabel 5.18**

#### Tanggapan Responden Tentang Untuk Memperoleh Penghargaan

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	47,5
2	Setuju	16	40
3	Cukup Setuju	5	12,5
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 5.18 memperlihatkan tanggapan responden tentang untuk memperoleh penghargaan. Dari 40 responden, sebanyak 19 orang atau 47,5% pegawai menjawab sangat setuju, 16 orang atau 40% pegawai menjawab setuju, 5 orang atau 12,5% pegawai menjawab cukup setuju, sedangkan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Dari tabel 5.18 dapat disimpulkan bahwa pegawai sangat setuju untuk memperoleh penghargaan sebagai motivasi untuk bekerja. Berdasarkan tanggapan yang diutarakan pegawai jika motivasi yang diberikan organisasi terlaksanakan dengan baik maka akan lebih meningkatkan kinerja pegawai.

#### 5.4.1.2 Kesempatan Dalam Berprestasi

Jika organisasi ingin mempunyai pegawai-pegawai yang berkompeten meraih prestasi yang bagus harus memberikan pelatihan dan pendidikan yang baik. Pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau diberikan pelatihan dan seminar sesuai bidang masing-masing. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kesempatan dalam berprestasi dapat dilihat pada tabel 5.19.

**Tabel 5.19**

**Tanggapan Responden Tentang Untuk Kesempatan Dalam Berprestasi**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	40
2	Setuju	16	40
3	Cukup Setuju	8	20
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan, 2019

Tabel 5.19 menunjukkan tanggapan responden tentang kesempatan dalam berprestasi. Sebanyak 16 orang atau 40% pegawai menjawab sangat setuju, 16 orang atau 40% pegawai menjawab setuju, 8 orang atau 20% pegawai menjawab cukup setuju, sedangkan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Berdasarkan tabel 5.19 dapat disimpulkan bahwa diberikan kesempatan kepada pegawai untuk berprestasi akan meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja, karena dimana semakin tinggi motivasi yang diberikan organisasi kepada para pegawainya maka semakin tinggi dan baik pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

#### 5.4.1.3 Kesesuaian Posisi Kerja

Kesesuaian posisi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam bekerja. Kesesuaian posisi kerja terhadap kemampuan yang dimiliki pegawai, semakin cocok antara kemampuan dengan posisi kerja pegawai semakin tinggi motivasi pegawai untuk bekerja.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kesesuaian posisi kerja dapat dilihat pada tabel 5.20.

**Tabel 5.20**  
**Tanggapan Responden Tentang Kesesuaian Posisi Kerja**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	22,5
2	Setuju	23	57,5
3	Cukup Setuju	6	15
4	Tidak Setuju	2	5
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.20 tanggapan responden tentang kesesuaian posisi kerja. Diketahui 9 orang atau 22% pegawai menjawab sangat setuju, 23 orang atau 57,5% pegawai menjawab setuju, 6 orang atau 15% pegawai menjawab cukup setuju, 2 orang atau 5% pegawai menjawab tidak setuju, sedangkan yang

menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Dari 2 responden yang menyatakan tidak setuju dikarenakan beberapa faktor pertama dilihat dari tingkat pendidikannya rendah yaitu tingkat SMA sederajat, faktor kedua yaitu dilihat dari masa kerjanya 5 tahun dan faktor ketiga 2 responden menyatakan tidak setuju berpendapat bahwa tidak sesuai posisi kerja yang sedang didudukinya.

Berdasarkan tanggapan responden pada tabel 5.20 dapat disimpulkan bahwa kesesuaian posisi kerja pegawai pada UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau dalam kategori baik dan berdampak yaitu membuat pegawai termotivasi dalam bekerja.

#### 5.4.1.4 Penerimaan Oleh Kelompok Kerja Dalam Satu Bidang

Setiap pegawai mempunyai karakter berbeda-beda penerimaan oleh kelompok kerja dalam satu bidang merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja. Berikut tanggapan responden mengenai penerimaan oleh kelompok kerja dalam satu bidang dapat dilihat pada tabel 5.21

**Tabel 5.21**

#### **Tanggapan Responden Tentang Penerimaan Oleh Kelompok Kerja Dalam Satu Bidang**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	42,5
2	Setuju	21	52,5
3	Cukup Setuju	1	2,5
4	Tidak Setuju	1	2,5
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan, 2019

Tabel 5.21 menunjukkan tanggapan responden tentang penerimaan oleh kelompok kerja dalam satu bidang. Sebanyak 40 orang, 17 orang atau 42,5% pegawai menjawab sangat setuju, 21 orang atau 52,5% pegawai menjawab setuju, 1 orang atau 2,5% pegawai menjawab cukup setuju, 1 orang atau 2,5% pegawai menjawab tidak setuju. Dari 1 responden yang menyatakan tidak setuju dikarenakan beberapa faktor pertama dilihat dari tingkat pendidikannya rendah yaitu tingkat SMA sederajat, faktor kedua yaitu dilihat dari masa kerjanya 5 tahun dan faktor ketiga 1 responden menyatakan tidak setuju penerimaan kelompok kerja dalam satu bidang dikarenakan tidak satu pemahaman.

Berdasarkan tabel 5.21 dapat disimpulkan bahwa kebanyakan responden menyatakan setuju penerimaan oleh kelompok kerja dalam satu bidang membuat pegawai termotivasi dalam bekerja.

#### **5.4.2 Faktor Eksternal**

Faktor eksternal juga sangat penting perannya dalam mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja. Faktor – Faktor eksternal adalah :

##### **5.4.2.1 Kondisi Lingkungan Kerja Yang Baik**

Seorang pegawai bekerja dengan tenang apabila kondisi lingkungan kerja baik aman terhindar dari bara bahaya, berdasarkan survei secara langsung dalam penelitian ini mengenai kondisi lingkungan terlihat dalam kondisi baik kerana lokasi kantor UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau dekat dengan pemukiman warga. Berikut tanggapan responden mengenai kondisi lingkungan kerja yang baik dapat dilihat pada tabel 5.22

Tabel 5.22

Tanggapan Responden Tentang Kondisi Lingkungan Kerja Yang Baik

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	52,5
2	Setuju	17	42,5
3	Cukup Setuju	2	5
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.22 tentang kondisi lingkungan kerja yang baik. Sebanyak 21 orang atau 52,5% pegawai menjawab sangat baik, 17 orang atau 42,5% pegawai menjawab setuju, 2 orang atau 5% pegawai menjawab cukup setuju, sedangkan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dari tabel 5.22 dapat disimpulkan karena dominannya jawaban responden sangat setuju dengan lingkungan kerja yang baik tersebut menggambarkan bahwa kondisi lingkungan yang baik menjadi faktor motivasinya pegawai untuk bekerja.

#### 5.4.2.2 Ruang Kerja Yang Memadai

Ruang kerja yang memadai juga menjadi salah satu faktor untuk memotivasi pegawai untuk bekerja, pegawai bekerja terhindar dari panas dan hujan, dalam penelitian ini peneliti mengamati mengenai kondisi ruang kerja tampaknya dalam kondisi baik, karena bangunan terbuat dari batu dan tidak bertingkat jadi tidak ada pegawai mengalami kecelakaan terjatuh dari tangga. Berikut tanggapan responden mengenai ruang kerja yang memadai dapat dilihat pada tabel 5.23

Tabel 5.23

Tanggapan Responden Tentang Ruang Kerja Yang Memadai

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	24	60
2	Setuju	16	40
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	40	100,00

Sumber : Data Olahan, 2019

Tabel 5.23 menunjukkan tanggapan responden tentang ruang kerja yang memadai. Dari 40 orang, 24 orang atau 60% pegawai menjawab sangat setuju, 16 orang atau 40% pegawai menjawab setuju, sedangkan yang menjawab cukup setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada.

Berdasarkan tabel 5.23 jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa yang menjadi motivasi pegawai untuk bekerja adalah ruang kerja yang memadai.

#### 5.4.2.3 Kelengkapan Fasilitas Yang Baik

Bagaimana pegawai bisa memperoleh hasil kerja yang bermutu jika perlengkapan fasilitas untuk menunjang dalam bekerja tidak baik. Terdapat kelengkapan fasilitas yang baik karena setiap ruangan terdapat AC jadi pegawai tidak kepanasan dalam bekerja dan setiap pegawai memiliki komputer di mejanya yang dapat membantu pegawai untuk membuat laporan hasil kerjanya. Berikut tanggapan responden mengenai kelengkapan fasilitas yang baik dapat dilihat pada tabel 5.24.

Tabel 5.24

Tanggapan Responden Tentang Kelengkapan Fasilitas Yang Baik

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	20	50
2	Setuju	18	45
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	2	5
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan, 2019

Tabel 5.24 menunjukkan tanggapan responden tentang kelengkapan fasilitas kerja yang baik. Sebanyak 20 orang atau 50% pegawai menjawab sangat setuju, 18 orang atau 45% pegawai menjawab setuju, 2 orang atau 5% pegawai menjawab tidak setuju, sedangkan yang menjawab cukup setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Dari 2 responden yang menyatakan tidak setuju dengan kelengkapan fasilitas yang baik pada organisasi dikarenakan ada beberapa faktor dikarenakan beberapa faktor pertama dilihat dari tingkat pendidikannya rendah yaitu tingkat SMA sederajat, faktor kedua yaitu dilihat dari masa kerjanya 5 tahun dan faktor ketiga 2 responden menyatakan tidak setuju kelengkapan fasilitas dikarenakan tidak tahu menggunakan komputer dan tidak bisa mengikuti perkembangan zaman.

Berdasarkan tabel 5.24 jawaban respon tersebut dapat disimpulkan bahwa kelengkapan fasilitas yang baik menjadi motivasi pegawai untuk bekerja.

#### 5.4.2.4 Hubungan Baik Sesama Rekan Kerja

Jika hubungan harmonis dalam organisasi antara setiap bidang, bawahan dengan pimpiana maka setiap yang berada dalam organisasi tersebut semangat

untuk bekerja. Berikut hasil tanggapan responden mengenai hubungan baik sesama rekan kerja dapat dilihat pada tabel 5.25.

**Tabel 5.25**  
**Tanggapan Responden Tentang Hubungan Baik Sesama Rekan Kerja**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	57,5
2	Setuju	15	37,5
3	Cukup Setuju	2	5
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Olahan, 2019*

Berdasarkan tabel 5.25 tentang hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja. Sebanyak 23 oarang atau 57,5% pegawai menjawab sangat setuju, 15 orang atau 37,5% pegawai menjawab setuju, 2 orang atau 5% pegawai menjawab cukup setuju, sedangkan yang menjawab tidak setuju dan sanagt tidak setuju tidak ada.

Dari tabel 5.25 jawaban responden tersebut menggambarkan bahwa pegawai sangat setuju hubungan kerja yang baik menjadi faktor motivasi pegawai untuk bekerja.

#### 5.4.2.5 Jaminan Dalam Bekerja

Setiap oarang akan termotivasi untuk lebih semangat untuk bekerja apabila ada jaminan kerja yang jelas dalam melakukan pekerjaan, jaminan ini merupakan program pemerintah setiap pegawai negeri sipil mendapat tunjangan beserta istri dan anaknya dan tidak ada pemotongan gaji apabila cuti dalam kondisi sakit, Berikut tanggapan responden mengenai jaminan pekerjaan dapat dilihat pada tabel 5.26

Tabel 5.26

Tanggapan Responden Tentang Jaminan dalam Berkerja

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	5	12,5
2	Setuju	19	47,5
3	Cukup Setuju	14	35
4	Tidak Setuju	2	5
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan, 2019

Tabel 5.26 menunjukkan tanggapan responden tentang jaminan kerja. Dari 40 responden 5 orang atau 12,5% pegawai menjawab sangat setuju, 19 orang atau 47,5% pegawai menjawab setuju, 14 orang atau 35% pegawai menjawab cukup setuju, 2 orang atau 5% pegawai menjawab tidak setuju, sedangkan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Dari tanggapan dari responden dapat disimpulkan bahwa pegawai setuju tentang jaminan kerja sebagai motivasi dalam bekerja.

5.4.2.6 Diakui Atas Setiap Prestasi Kerja Yang Diraih

Diakui atas setiap prestasi kerja yaitu pengangkatan jabatan kepada pegawai merupakan salah satu faktor untuk motivasi pegawai dalam bekerja. Berikut hasil tanggapan responden mengenai diakui atas setiap prestasi kerja yang diraih dapat dilihat pada tabel 5.27

Tabel 5.27

Tanggapan Responden Tentang Diakui Atas Setiap Prestasi Kerja Yang Diraih

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	32,5
2	Setuju	15	37,5
3	Cukup Setuju	12	30

4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.27 tentang diakui setiap prestasi kerja yang diraih. Sebanyak 13 orang atau 32,5% pegawai menjawab sangat setuju, 15 orang atau 37,5% pegawai menjawab setuju, 12 orang atau 30% pegawai menjawab cukup setuju, sedangkan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Dari tabel 5.27 tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa tentang diakui setiap prestasi kerja yang diraih dalam kategori baik. Dimana diakuinya setiap prestasi kerja pegawai mampu meningkatkan semangat kerja pegawai sebab karena diakui setiap prestasinya tidak menimbulkan rasa kekecewaan pegawai pada organisasi. Berdasarkan jawaban responden tersebut menggambarkan bahwa pegawai setuju diakui setiap prestasi kerja yang diraih menjadi faktor motivasi pegawai untuk bekerja.

Berikut hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel motivasi pegawai pada UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau dapat dilihat pada tabel 5.28

**Tabel 5.28**

**Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Motivasi Pada UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau**

No	Indikator Motivasi	Pilihan jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
1	Keinginan untuk memperoleh penghargaan	19	16	5	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>95</b>	<b>64</b>	<b>15</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>174</b>

2	Kesempatan untuk berprestasi	16	16	8	-	-	
<b>Bobot Nilai</b>		<b>80</b>	<b>64</b>	<b>24</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>168</b>
3	Kesesuaian posisi kerja	9	23	6	2	-	
<b>Bobot Nilai</b>		<b>45</b>	<b>92</b>	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>159</b>
4	Menerima rekan kelompok kerja dalam satu bidang	17	21	1	1	-	
<b>Bobot Nilai</b>		<b>85</b>	<b>84</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>174</b>
5	Kondisi lingkungan kerja yang baik	15	23	2	-	-	
<b>Bobot Nilai</b>		<b>105</b>	<b>68</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>179</b>
6	Ruang kerja yang memadai	24	16	-	-	-	
<b>Bobot Nilai</b>		<b>120</b>	<b>64</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>184</b>
7	Kelengkapan fasilitas kerja yang baik	20	18	-	2	-	
<b>Bobot Nilai</b>		<b>100</b>	<b>72</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>176</b>
8	Hubungan baik sesama rekan kerja	23	15	2	-	-	
<b>Bobot Nilai</b>		<b>115</b>	<b>60</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>181</b>
9	Jaminan dalam bekerja	5	19	14	2	-	
<b>Bobot Nilai</b>		<b>25</b>	<b>76</b>	<b>42</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>147</b>
10	Diakui setiap prestasi kerja	13	15	12	-	-	
<b>Bobot Nilai</b>		<b>65</b>	<b>60</b>	<b>36</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>161</b>
<b>Total Skor</b>							<b>1.703</b>

Sumber : Data Olahan, 2019

Di bawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah pada butiran pernyataan responden mengenai motivasi pada UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau sebagai berikut :

Skor tertinggi :  $5 \times 10 \times 40 = 2.000$

Skor terendah :  $1 \times 10 \times 40 = 400$

Untuk mencari interval koefisien adalah sebagai berikut :

$$\text{Skor maksimum} - \text{skor minimum} = 2000 - 400 = \underline{1600} = 320$$

### Skor5

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel motivasi pada UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau, maka ditentukan dibawah ini :

Kategori sangat baik : 1.680 – 2000

Kategori baik : 1360 – 1680

Kategori cukup baik : 1040 - 1360

Kategori tidak baik : 720 – 1040

Kategori sangat tidak baik : 400 – 720

Berdasarkan data pada tabel 5.28, hasil skor total untuk variabel Motivasi adalah 1.703. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang antara 1.680 – 2000 yang artinya motivasi pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau termasuk dalam kategori sangat baik. Untuk itu, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa motivasi sangat mempengaruhi pencapaian kinerja yang dimiliki pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau dalam bekerja, sehingga diharapkan pegawai memiliki tingkat motivasi yang lebih baik

lagi dalam menjalani aktivitas pekerjaan sehingga kinerja yang ingin dicapai instansi pemerintah tercapai.

### **5.5. Analisis Kinerja**

Kinerja adalah merupakan hasil kerja yang diraih setiap individu, sekelompok, sebuah organisasi atau lembaga yang melakukan aktivitas pekerjaan yang dilakukan guna untuk mencapai tujuan. Adapun yang menjadi penyebab hasil kinerja yang bagus diantaranya adalah mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi, berada di tempat tugas dalam kondisi apapun, menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, bertanggung jawab atas setiap keputusan yang diambil, menguasai bidang tugas, mempunyai keterampilan dan pengalaman yang baik, mentaati peraturan undang-undang dan organisasi, memberi pelayanan yang baik pada masyarakat, melaporkan hasil kerja dengan keadaan sebenarnya, bekerja dengan ikhlas dan tidak menyalahgunakan wewenang, memberi saran dan pendapat yang baik dan mampu berinisiatif dalam menciptakan pola kerja baru yang lebih efektif. Kemudian penulis menerapkan variabel tersebut sebagai indikator dari variabel kinerja dalam penelitian ini.

#### **5.5.1 Kesetiaan**

Kesetiaan atau bisa dikatakan loyalitas adalah merupakan kecintaannya terhadap suatu pekerjaan yang digelutinya bukti kesetiaan seseorang bekerja dapat dilihat seberapa lama ia bekerja, seberapa besar perhatian dan pikiran yang diberikan untuk memajukan tempat dimana ia bekerja.

### 5.5.1.1 Mengutamakan Kepentingan Organisasi Dibandingkan Kepentingan Pribadi

Bukti kesetiaan seseorang dalam bekerja selalu mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi selalu datang tepat waktu meskipun pekerjaan dirumah banyak dan tidak pulang apabila belum waktunya untuk pulang. Berikut tanggapan responden mengenai mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan organisasi dapat dilihat pada tabel 5.29.

**Tabel 5.29**  
**Tanggapan Responden Tentang Mengutamakan Kepentingan Organisasi Dibandingkan Kepentingan Pribadi**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	57,5
2	Setuju	10	25
3	Cukup Setuju	5	12,5
4	Tidak Setuju	2	5
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 5.29 tanggapan responden tentang mengutamakankepentingan organisai dibandingkan kepentingan pribadi. Sebanyak 23 orang atau 57,5% pegawai menjawab sanagt setuju, 10 orang atau 25% pegawai menjawab setuju, 5 orang atau 12,5% pegawai menjawab cukup setuju, 2 orang atau 5% pegawai menjawab tidak setuju sedangkan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Dari 2 responden yang menyatakan tidak setuju dikarenakan beberapa faktor pertama dilihat dari tingkat pendidikannya rendah yaitu tingkat SMA sederajat, faktor kedua yaitu dilihat dari masa kerjanya

5 tahun dan faktor ketiga 2 responden menyatakan tidak setuju tentang mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi, hal tersebut dikarenakan mereka ingin bekerja sesuai dengan keinginannya sendiri dan datang ke kantor hanya untuk tanda tangan absen tanda mereka masuk dinas. Berdasarkan jawaban dari kebanyakan pegawai dapat disimpulkan bahwa pegawai lebih mengutamakan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi.

#### 5.5.1.2 Selalu Berada Di Tempat Tugas

Pegawai yang disiplin selalu berada tempat tugas mengerjakan pekerjaannya bahkan mengerjakan pekerjaan yang dikerjakan untuk hari berikutnya. Berikut hasil tanggapan dari responden mengenai selalu berada ditempat tugas dapat dilihat pada tabel 5.30.

**Tabel 5.30**  
**Tanggapan Responden Tentang Selalu Berada Di Tempat Tugas**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	25
2	Setuju	18	45
3	Cukup Setuju	8	20
4	Tidak Setuju	4	10
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Olahan, 2019*

Tabel 5.30 menunjukkan tanggapan responden tentang berada ditempat tugas. Dari 40 orang, 10 orang atau 25% pegawai menjawab sangat setuju, 18 orang atau 45% pegawai menjawab setuju, 8 orang atau 20% pegawai menjawab cukup setuju, 4 orang atau 10% pegawai menjawab tidak setuju, sedangkan yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada. Dari 4 responden yang menyatakan tidak

setuju dikarenakan beberapa faktor pertama dilihat dari tingkat pendidikannya rendah yaitu tingkat SMA sederajat, faktor kedua yaitu dilihat dari masa kerjanya 5 tahun dan faktor ketiga 4 responden menyatakan tidak setuju tentang berada ditempat tugas, hal tersebut dikarenakan mereka tidak ingat dengan visi dan misi organisasi. Berdasarkan jawaban setuju dari responden dapat disimpulkan bahwa berada ditempat tugas bukti kesetiaan pegawai terhadap organisasi.

### 5.5.2 Tanggung Jawab

Pegawai yang bekerja maka dituntut memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya, sanggup menanggung resiko apapun yang terjadi .

#### 5.5.2.1 Menyelesaikan Tugas Dengan Sebaik-baiknya Dan Tepat Waktu

Seorang pegawai yang berkompeten harus mampu menyelesaikan tugas dengan maksimal dan tepat waktu, hal ini dapat menggambarkan kinerja organisasi. Untuk mengetahui tanggapan respon mengenai indikator menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dengan tepat waktu dapat dilihat pada tabel 5.31

**Tabel 5.31**

#### Tanggapan Responden Tentang Menyelesaikan Tugas Dengan Sebaik-baiknya Dan Tepat Waktu

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	20	50
2	Setuju	14	35
3	Cukup Setuju	6	15
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan, 2019

Tabel 5.31 menunjukkan tanggapan respondent tentang menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu. Dari 40 orang, 20 orang atau 50% pegawai menjawab sangat setuju, 14 orang atau 35% pegawai menjawab setuju, 6 orang atau 15% pegawai menjawab cukup setuju, sedangkan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Berdasarkan jawaban dari kebanyakan pegawai dapat disimpulkan bahwa pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta dapat disimpulkan pula tingkat kedisiplinan pegawai sangat tinggi dalam mengembangkan organisasinya.

#### 5.5.2.2 Bertanggung Jawab Atas Setiap Keputusan Yang Diambil

Pegawai yang bijak harus mampu bertanggung jawab atas keputusan yang diambil dan sanggup menerima sanksi yang diberikan. Untuk melihat tanggapan responden mengenai bertanggung jawab atas setiap keputusan yang diambil dapat dilihat pada tabel 5.32.

**Tabel 5.32**  
**Tanggapan Responden Tentang Bertanggung Jawab Atas Setiap Keputusan Yang Diambil**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	52,5
2	Setuju	14	35
3	Cukup Setuju	5	12,5
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.32 tanggapan responden tentang bertanggung jawab atas setiap keputusan yang diambil. Sebanyak 40 orang, 21 orang atau 52,5% pegawai menjawab sangat setuju, 14 orang atau 35% pegawai menjawab setuju, 5 orang atau 12,5% pegawai menjawab cukup setuju sedangkan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa pegawai mempunyai jiwa berkomitmen dan sanggup menerima resiko dan sanksi apapun atas keputusan yang diambil. Hal itu mencerminkan kepribadian yang baik pada pegawai dalam bekerja

### **5.5.3 Prestasi Kerja**

Prestasi kerja pegawai dapat dilihat berdasarkan kemampuan kecakapan dan keahlian pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan beban kerja yang diberikan oleh pimpinan semakin tinggi tingkat kemampuan dan keahlian kerja pegawai maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai tersebut, dengan begitu maka pencapaian atas tujuan organisasi akan terwujud.

#### **5.5.3.1 Menguasai Bidang Tugas Yang Diberikan Oleh Pimpinan**

Seseorang yang bekerja ingin menghasilkan kerja yang optimal harus mampu menguasai bidang tugas, seorang pegawai yang menguasai tugas dapat dilihat dari berdasarkan waktu kerja pegawai yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Untuk mengetahui hasil dari tanggapan responden mengenai menguasai tugas yang diberikan oleh pimpinan dapat dilihat pada tabel 5.33

**Tabel 5.33**

**Tanggapan Responden Tentang Menguasai Bidang Tugas Yang Diberikan Oleh Pimpinan**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	27	67,5
2	Setuju	12	30
3	Cukup Setuju	1	2,5
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan, 2019

Tabel 5.33 menunjukkan tanggapan responden tentang menguasai bidang tugas yang diberikan oleh pimpinan. 27 orang atau 67,5% pegawai menjawab sangat setuju, 12 orang atau 30% pegawai menjawab setuju, 1 orang atau 2,5% pegawai menjawab cukup setuju, sedangkan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Berdasarkan tabel 5.33 jawaban responden mengenai menguasai bidang tugas yang diberikan oleh pimpinan dalam kategori sangat baik. Dan dapat disimpulkan bahwa pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau rata-rata menguasai setiap bidang tugas yang digelutinya.

### **5.5.3.2 Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Yang Baik**

Kinerja pegawai bukan saja dipengaruhi oleh tingkat pendidikan maupun masa kerjanya melainkan pegawai yang mempunyai keterampilan dan pengalaman yang baik, keterampilan dan pengalaman dapat dijadikan dasar pedoman bagi pimpinan untuk memindahkan pegawai dari jabatan satu ke jabatan

yang lain. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai keterampilan dan pengalaman kerja yang baik dapat dilihat pada tabel 5.34.

**Tabel 5.34**

**Tanggapan Responden Tentang Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Yang Baik**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	24	60
2	Setuju	16	40
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Olahan, 2019*

Berdasarkan tabel 5.34 tanggapan responden tentang keterampilan dan pengalaman yang baik pegawai dalam bekerja. Sebanyak 24 orang atau 60% pegawai menjawab sangat setuju, 16 orang atau 40% pegawai menjawab setuju, sedangkan yang menjawab cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Berdasarkan tanggapan dari responden yang menjawab sangat setuju mengenai keterampilan dan pengalaman kerja baik dapat disimpulkan bahwa pegawai mempunyai jiwa yang kreatif.

#### 5.5.4 Ketaatan

Ketaatan adalah kepatuhan seseorang pegawai dengan peraturan-peraturan yang ada, karena tidak mungkin terwujudnya visi misi baik itu dari pemerintah maupun organisasi jika para pegawainya tidak taat.

#### 5.5.4.1 Mentaati Peraturan Undang-Undang Dan Peraturan Organisasi

Pegawai yang taat belum bisa dikatakan taat apabila selalu melanggar peraturan yang telah ditetapkan undang-undang dan peraturan organisasi karena tidak mungkin seseorang mempunyai kinerja yang baik apabila melanggar peraturan-peraturan yang ada. Berikut tanggapan dari responden mengenai mentaati peraturan undang-undang dan peraturan organisasi dapat dilihat pada tabel 5.35.

**Tabel 5.35**

**Tanggapan Responden Tentang Mentaati Peraturan Undang-Undang Dan Peraturan Organisasi**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	42,5
2	Setuju	23	57,5
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.35 tanggapan responden tentang mentaati peraturan undang-undang dan peraturan organisasi. Sebanyak 40 orang, 17 orang atau 42,5% pegawai menjawab sangat setuju, 23 orang atau 57,5% pegawai menjawab setuju, sedangkan yang menjawab cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Berdasarkan tanggapan dari responden menjawab setuju mentaati undang-undang dan peraturan organisasi dapat disimpulkan bahwa pegawai selalu tunduk dan patuh kepada pemerintah dan atasan, menerima dan arahan yang diberikan kepada pegawai.

#### 5.5.4.2 Memberi Pelayanan Yang Baik Pada Masyarakat

Dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan maka pegawai dituntut untuk selalu memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai memberi pelayanan yang baik pada masyarakat dapat dilihat pada tabel 5.36.

**Tabel 5.36**  
**Tanggapan Responden Tentang Memberi Pelayanan Yang Baik Pada Masyarakat**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	16	40
2	Setuju	22	55
3	Cukup Setuju	2	5
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan, 2019

Tabel 5.36 menunjukkan hasil tanggapan responden tentang pelayanan yang baik pada masyarakat. Sebanyak 16 orang atau 40% pegawai menjawab sangat setuju, 22 orang atau 55% pegawai menjawab setuju, 2 orang atau 5% pegawai menjawab cukup setuju, sedangkan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Berdasarkan tabel 5.36 tanggapan dari responden dapat disimpulkan bahwa pegawai mampu memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat karena pada umumnya tujuan didirikannya setiap lembaga pemerintah apapun namanya guna untuk melayani masyarakat.

### 5.5.5 Kejujuran

Kejujuran adalah mengacu pada aspek karakter, moral dan berkonotasi atribut positif dan berbudi luhur seperti integritas, kejujuran dan keterusterangan, termasuk keterusterangan pada perilaku. Jika setiap organisasi ingin memajukan organisasinya harus menerapkan kejujuran.

#### 5.5.5.1 Melaporkan Hasil Kerja Dengan Keadaan Sebenarnya

Melaporkan hasil kerja yang diberikan dengan keadaan sebenarnya tidak merekayasa laporan yang diberikan kepadapimpinan, melalui laporan tersebut pimpinan bisa membuat keputusan untuk rencana kedepannya guna mewujudkan tujuan organisasi.

Untuk melihat tanggapan responden mengenai tentang melaporkan hasil kerja dengan keadaan sebenarnya padat dilihat pada tabel 5.37

**Tabel 5.37**

#### **Tanggapan Responden Tentang Melaporkan Hasil Kerja Dengan Keadaan Sebenarnya**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	20	50
2	Setuju	18	45
3	Cukup Setuju	2	5
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.37 tanggapan responden tentang melaporkan hasil kerja dengan keadaan sebenarnya. Dari 40 orang, 20 orang atau 50% pegawai menjawab sangat setuju, 18 orang atau 45% pegawai menjawab setuju, 2 orang

atau 5% pegawai menjawab cukup setuju, sedangkan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Dari tabel 5.37 mealalui tanggapan dari bahwa rata – rata pegawai menjawab sangat setuju mengenai melaporkan hasil kerja dengan keadaan sebenarnya kepada pimpinan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau mempunyai kejujuran yang tinggi.

#### 5.5.5.2 Bekerja Dengan Ikhlas Dan Tidak Menyalah Gunakan Wewenang

Seseorang pegawai yang baik untuk melihat keikhlasan dan tidak menyalah gunakan wewenang jabatan dapat dilihat dari hasil kerja yang diperoleh baik dikontrol maupun tidak tetap selalu bekerja dengan baik.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bekerja dengan ikhlas dan tidak menyalah gunakan wewenang dapat dilihat pada tabel 5.38

**Tabel 5.38**

#### **Tanggapan Responden Tentang Bekerja Dengan Ikhlas Dan Tidak Menyalah Gunakan Wewenang**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	24	60
2	Setuju	14	35
3	Cukup Setuju	2	5
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Olahan, 2019*

Tabel 5.38 menunjukkan tanggapan responden tentang bekerja dengan ikhlas dan tidak menyalah gunakan wewenang. Sebanyak 24 orang atau 60% pegawai menjawab sangat setuju, 14 orang atau 35% pegawai menjawab setuju, 2

orang atau 5% pegawai menjawab cukup setuju, sedangkan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Berdasarkan tabel 5.38 tanggapan dari responden dengan kebanyakan pegawai menjawab sangat setuju mengenai bekerja dengan ikhlas dan tidak menyalah gunakan wewenang maka dapat disimpulkan bahawa pegawai bekerja dengan alur yang telah ditetapkan tidak memanfaatkan wewenangnya kehal yang menyimpang.

### 5.5.6 Prakarsa

Prakasa adalah merupakan tindakan ataupun gagasan yang dilakukan oleh seorang pegawai. Tindakan dan gagasan itupun harus berkualitas guna untuk mewujudkan visi dan misi organisasi.

#### 5.5.6.1 Memberi Saran Dan Pendapat Yang Baik

Seorang pegawai apalagi orang yang mempunyai pendidikan yang tinggi harus mampu memberi saran dan pendapat yang baik, menghargai setiap pendapat orang lain. Untuk mengetahui tanggapan responeden mengenai memberi saran dan pendapat yang baik dapat dilihat pada tabel 5.39.

**Tabel 5.39**

**Tanggapan Responden Tentang Memberi Saran Dan Pendapat Yang Baik**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	55
2	Setuju	17	42,5
3	Cukup Setuju	1	2,5
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-

	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100,00</b>
--	---------------	-----------	---------------

Sumber : Data Olahan, 2019

Tabel 5.39 menunjukkan tanggapan responden tentang memberi saran dan pendapat yang baik. Dari 40 orang, 22 orang atau 55% pegawai menjawab sangat setuju, 17 orang atau 42,5% pegawai menjawab setuju, 1 orang atau 2,5% pegawai menjawab cukup setuju, sedangkan yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Berdasarkan tabel 5.39 tanggapan dari responden dengan menjawab sangat setuju memberi saran dan pendapat yang baik dapat disimpulkan bahwa pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau mempunyai jiwa yang saling menghargai satu sama lain tidak merasabahaya dirinya ataupun kelompoknya lebih baik dari orang lain.

#### **5.5.6.2 Mampu Berinisiatif Dalam Menciptakan Pola Kerja baru yang Lebih Efektif**

Pegawai yang cerdas Selalu berinisiatif dan mencari cara dan menciptakan pola kerja yang lebih efektif serta mencari cara untuk mengatasi permasalahan yang ada dalam pekerjaan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai mampu berinisiatif dalam menciptakan pola kerja baru yang lebih efektif dapat dilihat pada tabel 5.40.

**Tabel 5.40**

**Tanggapan Responden Tentang Mampu Berinisiatif Dalam Menciptakan Pola Kerja baru yang Lebih Efektif**

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	55
2	Setuju	18	45
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.40 tanggapan responden tentang mampu berinisiatif dalam menciptakan pola kerja baru yang lebih efektif. Dari 40 orang, 22 orang atau 55% pegawai menjawab sangat setuju, 18 orang atau 45% pegawai menjawab setuju, sedangkan yang menjawab cukup setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada.

Dari tabel 5.40 tanggapan dari responden dengan jawaban sangat setuju tentang mampu berinisiatif dalam menciptakan pola kerja baru yang lebih efektif dari tanggapan pegawai tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau kreatif dan mempunyai jiwa yang tangguh untuk memajukan organisasinya serta mampu mewujudkan visi dan misi organisasi .

Untuk mengetahui hasil rekapitulasi tanggapan responden berdasarkan variabel kinerja pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau, dapat dilihat pada tabel 5.41

Tabel 5.41

Rekapitulasi tanggapan responden berdasarkan variabel kinerja  
Pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau

No	Indikator Kinerja	Pilihan jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
1	Mengutamakan Kepentingan organisasi dibanding kepentingan pribadi	23	10	5	2	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>115</b>	<b>40</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>174</b>
2	Selalu berada ditempat tugas	10	18	8	4	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>50</b>	<b>72</b>	<b>24</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>154</b>
3	Menyelesaikan tugas dengan sebaik- baiknya dan tepat waktu	20	14	6	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>100</b>	<b>56</b>	<b>18</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>174</b>
4	Bertanggung jawab atas setiap keputusan yang diambil	21	14	5	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>105</b>	<b>56</b>	<b>15</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>176</b>
5	Menguasai bidang tugas yang di berikan pimpinan	27	12	1	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>135</b>	<b>48</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>186</b>
6	Mempunyai keterampilan dan pengalam kerja yang baik	24	16	-	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>120</b>	<b>64</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>184</b>
7	Mentaati peraturan undang-undang dan organisasi	17	23	-	-	-	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>85</b>	<b>92</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>177</b>
8	Harus memberi pelayanan yang baik pada masyarakat	16	22	2	-	-	

	<b>Bobot Nilai</b>	<b>80</b>	<b>88</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>174</b>
9	Melaporkan hasil kerja dengan keadaan sebenarnya	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>100</b>	<b>72</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>178</b>
10	Bekerja dengan ikhlas dan tidak menyalahgunakan wewenang	<b>24</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>120</b>	<b>56</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>182</b>
11	Memberi saran dan pendapat yang baik	<b>22</b>	<b>17</b>	<b>1</b>			
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>110</b>	<b>68</b>	<b>3</b>			<b>181</b>
12	Mampu berinisiatif dalam menciptakan pola kerja baru yang lebih efektif	<b>22</b>	<b>18</b>				
	<b>Bobot Nilai</b>	<b>110</b>	<b>72</b>				<b>182</b>
	<b>Total Skor</b>						<b>2.122</b>

Sumber : Data Olahan, 2019

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan terendah pada butiran pernyataan responden mengenai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau sebagai berikut :

$$\text{Skor tertinggi} : 5 \times 12 \times 40 = 2400$$

$$\text{Skor terendah} : 1 \times 12 \times 40 = 480$$

Untuk mencari interval koefisien adalah sebagai berikut :

$$\text{Skor maksimum} - \text{skor minimum} = 2400 - 480 = 1920 = 384$$

skor

5

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kinerja pada UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau, maka ditentukan dibawah ini :

Kategori sangat baik : 2.016 – 2400

Kategori baik : 1.632 – 2.016

Kategori cukup baik : 1.248 – 1.632

Kategori tidak baik : 864 – 1.248

Kategori sangat tidak baik : 480 – 864

Bedasarkan tabel 5.41 hasil skor total untuk variabel kinerja pegawai adalah sebesar 2.122. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang antara 2.016 – 2400 yang artinya kinerja pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau termasuk dalam kategori sangat baik. Untuk itu, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kinerja yang dimiliki pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau sangat dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi, sehingga diharapkan pegawai memiliki tingkat kinerja yang lebih baik lagi dalam menjalani aktivitas pekerjaan sehingga keinginan pemerintah tercapai.

## **5.6 Analisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau**

Pengaruh variabel kompetensi (X1) dan variabel motivasi (X2) terhadap variabel kinerja (Y) dapat diketahui melalui analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS Versi 20.

### 5.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai. Untuk menghitung nilai regresi pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau digunakan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X<sub>1</sub> = Kompetensi

X<sub>2</sub> = Motivasi

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

ε = Epsilon

Berikut disajikan hasil uji regresi linear berganda pada tabel 5.41 menggunakan bantuan program SPSS versi 20 di peroleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.42

**Hasil Uji Regresi Linear Berganda Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,338	9,301		1,864	,070
	Kompetensi	,500	,245	,312	2,038	,049
	Motivasi	,381	,178	,328	2,114	,039

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai  
 Sumber : Data Olahan, SPSS 20.

Dari tabel 5.41 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 17,338 + 0,500 X_1 + 0,381 X_2 + \varepsilon$$

Dari persamaan regresilinear berganda diatas, maka dapat diuraikan bahwa nilai a diperoleh sebesar 17,338 menunjukkan jika variabel Kompetensi dan Motivasi adalah konstanta (tetap) maka besarnya Kinerja Pegawai pada UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau adalah 17,338. Sedangkan koefisien regresi dari variabel kompetensi dan motivasi dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Konstan memiliki nilai sebesar 17,338 ini menunjukkan jika  $X_1$  (kompetensi) dan  $X_2$  (motivasi) nilainya adalah nol, maka Y (kinerja) 17,338.
2. Variabel  $X_1$  (kompetensi) memiliki koefisien regresi sebesar 0,500, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap, maka setiap

kenaikkan 1% variabel  $X_1$  (kompetensi) akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,500. Koefisien variabel  $X_1$  (kompetensi) bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif  $X_1$ (kompetensi) dengan kinerja pegawai (Y).

3. Variabel  $X_2$  (motivasi) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,381, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap. Maka setiap kenaikan 1% variabel  $X_2$  (motivasi) akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,381. Koefisien variabel  $X_2$  (motivasi) bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif antara  $X_2$  (motivasi) dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensidalam penelitian ini mempunyai nilai terbesar di antara variabel lain dapat dilihat dari variabel  $X_1$ kompetensi memiliki koefisien regresi sebesar 0,500. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi cukup berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai.

### **5.6.2 Uji Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi**

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS didapatkan nilai koefisien korelasi R dan determinasi  $R^2$  sebagai berikut:

**Tabel 5.43**

**Hasil Uji Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,542 <sup>a</sup>	,294	,256	4,098	1,975

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS

Koefisien korelasi berganda disimbolkan dengan R yang merupakan ukuran keeratan variabel kerikat dengan variabel bebas secara bersama-sama. Koefisien korelasi (R) digunakan untuk melihat kuat atau lemahnya pengaruh antara kompetensidan motivasi dengan kinerja pegawai. Pada tabel 5.43 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasisebesar 0,542atau 5,42%, nilai tersebut menunjukkan keeratan hubungan antara variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai sedang.

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variabel kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan motivasi. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar semua variabel bebas (independen) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen). Dapat dilihat padaTabel 5.43 bahwa nilai koefisien Determinasi variabel kompetensi, motivasi dan kinerja sebesar 0,256 atau 25,6%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel independen (kompetensi dan motivasi) terhadap variabel dependen kinerja

pegawai) adalah 25,6% sedangkan 74,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### 5.6.3 Pengujian Hipotesis

#### 5.6.3.1 Uji Signifikan Simultan (Uji *f*)

Uji secara simultan ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel independen dalam penelitian ini mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$  pada tingkat signifikan 0,05 dengan persamaan berikut:

$$\begin{aligned}
 f_{tabel} &= n - k - 1 ; k \\
 &= 40 - 2 - 1 ; 2 \\
 &= 37 ; 2 \\
 &= 3,25
 \end{aligned}$$

**Tabel 5.44**

#### Hasil Uji Simultan (ANOVA<sup>a</sup>)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	258,630	2	129,315	7,701	,002 <sup>b</sup>
	Residual	621,270	37	16,791		
	Total	879,900	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi  
 Sumber : Data Olahan SPSS Versi 20,00

Berdasarkan tabel 5.44 diketahui nilai F hitung dari sesama variabel (kompetensi dan motivasi) sebesar  $7,701 > F$  tabel 3,25 dengan signifikan  $0,02 < 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau.

#### 5.6.3.2 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (kompetensi dan motivasi) terhadap variabel dependen (Kinerja) secara individual dan juga melihat variabel independen yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel dependen. Maka dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 20 diperoleh besarnya nilai koefisien regresi secara parsial dari masing-masing variabel independen yang diteliti yaitu seperti yang terlihat pada tabel 5.45, dengan ketentuan:

1. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel independen dapat menerangkan variabel dependennya atau dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan diantara dua variabel yang diteliti.
2. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel independen tidak dapat menerangkan variabel terikatnya atau dengan kata lain tidak terdapat pengaruh diantara dua variabel yang diteliti.

Uji T dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikan 0,05 dengan persamaan berikut:

$$t_{\text{tabel}} = n - k - 1 ; \alpha/2$$

$$= 40 - 2 - 1 ; 0,050/2$$

$$= 37 ; 0,025$$

$$= 2,026$$

Tabel 5.45

Hasil Uji Parsial (coefficient<sup>a</sup>)

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	17,388	9,301		1,864	,070		
1 Kompetensi	,500	,245	,312	2,038	,049	,813	1,231
Motivasi	,381	,178	,328	2,114	,039	,813	1,231

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan SPSS, Versi 20,00

Dari hasil tabel 5.45 pengujian dari masing-masing variabel independen tersebut adalah:

1. Nilai  $t_{\text{hitung}}$  variabel kompetensi ( $X_1$ ) adalah 2,038. Dalam hal ini nilai  $t_{\text{hitung}}$  lebih besar dari pada  $t_{\text{tabel}}$  2,026 dengan signifikan  $0,049 < 0,050$ . Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi ( $X_1$ ) pada pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

2. Nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi ( $X_2$ ) adalah 2,114. Dalam hal ini nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada  $t_{tabel}$  2,026 dengan signifikan  $0,039 < 0,050$ . Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi ( $X_2$ ) pada pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja(Y).

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompetensi( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja(Y) pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau.

### **5.7 Pembahasan Hasil Penelitian**

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Dimas Risky, 2014: 4) menyatakan bahwa kinerja yang dicari perusahaan dari seseorang tergantung dari kompetensi, motivasi dan dukungan individu yang diterima.

UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau salah satu instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang pertanian khususnya melakukan pelatihan, penyuluhan serta mendidik para pegawai pertanian dan masyarakat yang berkecimpung dalam dunia pertanian.

Berdasarkan hasil penyebaran kuisioner dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa variabel kompetensi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau.

Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden tentang variabel kompetensi (X1) jawaban responden dengan skor palingtinggi adalah indikator kemampuan berorientasi pada pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dan jawaban responden dengan skor paling rendah adalah indikator penetapan organisasi yang dibuat instansi yang mengakibatkan kecemburuan sosial pada setiap pegawai. Dari hasil rekapitulasi jawaban responden pada saat ini masih dalam kategori sangat baik, Maka dari itu UPT harus selalu memperhatikan kompetensi pegawai. Serta berdasarkanrekapitulasi tanggapan responden tentang motivasi (X2)jawaban responden dengan skor paling tinggi adalah indikator ruang kerja yang memadai dan indikator terendah adalah diakui setiap prestasi maka dari itu UPT perlu meperhatikan prestasi dan mengakui prestasi setiap pegawai yang bekerja karena salah satu faktor yang memicu pegawai semangat bekerja adalah pemeberian motivasi yang maksimal salah satu diakui atas prestasi yang diraih dengan memberikan jabatan yang lebih tinggi atas prestasinya.

Berdasarkan rekapitulasi kinerja pegawai (Y) pada UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau, dapat dijelaskan bahwa kategori hasil jawaban responden berada pada kategori sangat baik.

Bertitik tolak dari hasil penelitian, maka dapat ditegaskan bahwa kompetensi dan motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau, hal ini dapat dilihat melalui uji F yang disajikan pada tabel 5.44 dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $7,701 > 3,25$ ). Hasil pengujian secara parsial lihat pada tabel 5.45 bahwa variabel

kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau yakni, nilai  $t_{hitung} X_1$  sebesar  $2,038 < t_{tabel} 2,021$ . Sedangkan variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau yakni, nilai  $t_{hitung} X_2$  sebesar  $2,141 > t_{tabel} 2,021$ .

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diketahui bahwa variabel kompetensi dan motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau dikategorikan cukup baik. Artinya adalah bahwa hal ini menunjukkan kompetensi dan motivasi tidak sepenuhnya dapat meningkatkan kinerja. Ada faktor atau variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai selain kompetensi dan motivasi tersebut dapat dilihat pada tabel 5.43 hasil uji koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,542 atau 54,2% besarnya kontribusi yang diberikan variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau ditunjukkan oleh nilai koefisien Determinasi atau R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,294 atau 29,4%. Artinya kompetensi dan motivasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau adalah sebesar 29,4% sedangkan 70,6% dipengaruhi oleh faktor lain tetapi tidak dibahas dalam penelitian ini.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Untung Sriwidodo dengan judul penelitian pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan kabupaten Sukoharjo, nilai hasil uji koefisien determinasi R square ( $R^2$ ) 0,474 atau 47,4% kontribusi yang diberikan variabel

kompetensi dan motivasi terhadap kinerja sedangkn 0,526 atau 52,6% dipengaruhi oleh faktor lain.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan pada bab V mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai yang bekerja di UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau serta perhitungan statistik secara deskriptif kuantitatif yang telah dilakukan dengan sampel sebanyak 40 orang dengan metode slovin sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan sampel, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil tanggapan responden mengenai kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau dalam kategori sangat baik.
2. Hasil penelitian mengenai kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau secara umum dapat dinyatakan bahwa kompetensi pegawai sangat baik dan pemberian motivasi oleh organisasi dilaksanakan sangat baik .
3. Hasil penelitian bahwa kinerja pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau sejauh ini masih memberi kontribusi sangat baik. Kinerja yang sangat baik tentu tidak terlepas dari kompetensi yang dimiliki pegawai dan motivasi yang diberikan UPT kepada pegawai.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) memberi angka koefisien regresi yang positif 0,500 terhadap kinerja pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau. Nilai ini memberi indikasi bahwa apabila terjadi peningkatan kompetensi sebesar 1% maka variabel kinerja akan meningkat 50,0% dan.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi (X2) memberikan angka koefisien regresi yang positif 0,381 terhadap kinerja pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau. Nilai ini memberi indikasi bahwa apabila terjadi peningkatan motivasi sebesar 1% maka variabel kinerja akan meningkat 38,1%.
6. Penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat dari persamaan regresi linear berganda yaitu dengan nilai signifikan  $0,049 < 0,05$ . keeratan hubungan kompetensi dalam kategori kuat dan positif dan juga dapat dilihat hubungan motivasi berdasarkan persamaan regresi linear berganda yaitu dengan nilai signifikan  $0,039 < 0,05$  keeratan hubungan motivasi dalam kategori kuat dan positif. Dan nilai korelasi R sebesar 0,542 besarnya kontribusi yang diberikan variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau ditunjukkan oleh nilai koefisien Determinasi atau R Square ( $R^2$ ) 0,256% atau 25,6%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi dan motivasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau.

## 6.2 Saran

Penelitian yang telah penulis laksanakan, perlu rasanya sedikit penulis memberikan saranprestasi kerja yang lebih baik lagi berdasarkan fakta yang terjadi dilapangan. Adapun saran-sarannya adalah sebagai berikut :

1. Dari analisis data dan pembahasan yang dilakukan menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai, maka disarankan kepada UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau untuk terus memperhatikan kompetensi dan memberikan motivasi kepada pegawai, sehingga pegawai selalu melakukan tugas dan tanggungjawab secara maksimal dan tujuan untuk meningkat kinerja.
2. Bagi UPT hendaknya dapat memberikan motivasi kepada pegawai agar lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Hal ini dapat beerguna untuk meningkatkan kinerja pegawai UPT Balai Pelatihan Penyuluh Pertanian Provinsi Riau.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain diluar variabel ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariatif yang dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja dan disarankan untuk memperluas

cakupan penelitian tentang pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap Kinerja pegawai yang dipakai pada penelitian ini.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

**Perpustakaan Universitas Islam Riau**

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus. 2012. *“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kediri”*. Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI, Vol. 1, Nomor 3.
- Dimas Rizky. 2014. *“Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Tambaksari Surabaya”*. Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik. Vol. 2 No.1. Hal.1-10.
- Dina Rande. 2016. *“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara”*. Jurnal Katalogis. Vol. 4 No. 2. Hal. 101-109
- Juliansyah Noor. 2013. *Peneliti ilmu manajemen*. Edisi ke-1. Jakarta, cetakan Prenada Media Group.
- J. Winardi. (2002). *Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen*, Edisi ke-1. Jakarta: cetakan 2 PT Raja Grafindo Persada.
- Maria S. Sampe. 2014. *“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai UPT Perpustakaan Universitas Hasanuddin”*. Vol. 13 No. 2. Hal. 22-25.
- Marianus Subianto. 2016. *“Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pad PT Serba Muliya Auto di Kabupaten Kutai Barat”*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 4 No. 3. Hal. 698-712.
- Markx Pattiasina, Micke Roning, Wehelmina. 2016. *“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara, Tbk Kantor Cabang Manado”*. Jurnal Administrasi Bisnis. Hal. 1-6.

- Misail, Nurdin, Yunus. 2012. *Remunerasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pajak*. Jurnal Analisis, Vol.1 No.1 : 73 – 78
- Moeheriono. (2014). *Pengukur Kinerja dan Kompetensi*, Edisi ke-2. Jakarta: cetakan Rajawali pers.
- Nabila R., Jafar Sembiring. 2014. “*Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT Telekomunikasi Indonesi Tbk*”. Jurnal Manajemen Indonesia Vol. 14 No. 1 Hal. 47-58.
- Namira. 2015. “*Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang*”. Jurnal Administrai Negara. Hal. 36
- Nenny. 2011. “*Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung*”. Jurnal Penelitian Pendidikan Vol 12 No. 2.
- Raden k.dan Dadang I. 2015. “*Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank XYZ Kota Bandung*”. Jurnal Proceeding Of Management. Vol. 2 No. 3. Hal. 2787-2794.
- Rizka Utama N. dan Welasari. 2015. *Ilmu Administrasi Kepegawaian*, Sumedang: Alqaprint Jatinangor.
- Sanda Paluta dan Widjojo S. 2018. “*Pengaruh Kompetensi dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di PT Cahaya Citra Alumindo*”. Jurnal Agora. Vol. 6 No. 1. Hal. 1-8.
- Sri Indrastuti. (2017). *Manajemen Sumberdaya Mnausia Stratejik*, edisi ke-1. Pekanbaru: cetatakan 3 UR Press.
- Untung, S dan Agus B. H. 2010. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan*

*Kabupaten Sukoharjo. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia.*  
Vol. 4 No. 1. Hal. 47-57.

Yonavia Latuny. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Allianz Life Indonesia.* Hal. 647-667.

<http://pelatihan.distphbun.riau.go.id>Tanggalunduhan (20/04/2018).

<http://pelatihan.distphbun.riau.go.id>Tanggalunduhan (20/04/2018).

