

DOI: <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i3>

Received: 10 Februari 2024, Revised: 26 Februari 2024, Publish: 27 Februari 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Institut Agama Islam Negeri Kerinci

Ahmad Yani^{1*}, M. Havidz Aima², Nofriadi³, Yolanda Oktarina⁴, Lusiana⁵, Silvia Sari⁶

¹ Institut Agama Islam Negeri Kerinci, Indonesia, ay0946404@gmail.com

² Universitas Putra Indonesia "YPTK", Padang, Indonesia, havidz.aima@upiypk.ac.id

³ Universitas Perintis Indonesia, Padang, Indonesia, nofriadibkt18@gmail.com

⁴ Universitas Perintis Indonesia, Padang, Indonesia, yolandaoktarina4@gmail.com

⁵ Universitas Putra Indonesia "YPTK", Padang, Indonesia, lusiana@upiypk.ac.id

⁶ Universitas Putra Indonesia "YPTK", Padang, Indonesia, silviasari@upiypk.ac.id

Corresponding Author: ay0946404@gmail.com

Abstract: *This research aims to determine the influence of competency and motivation on employee performance at the Kerinci State Islamic Institute (IAIN). The data used in this research is primary data with a sample of 49 people. The data analysis technique used is multiple linear regression. The research results show that Competence has a significant effect on Employee Performance, this is proven by t count $>$ t table ($2.982 > 2.021$), Motivation has a significant effect on Employee Performance, this is proven by t count $>$ t table ($-2.145 > -2.021$). Competence and Motivation simultaneously have a significant effect on Employee Performance, this is proven by calculated $F >$ F table ($8.733 > 2.81$). The magnitude of the influence of Competency and Motivation on Employee Performance at IAIN Kerinci simultaneously is 27.5% and the remaining 72.5% is influenced by other variables not examined in this research.*

Keyword: *Competence, Motivation, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan sampel yang berjumlah 49 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil Penelitian menunjukkan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($2,982 > 2,021$), Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($-2,145 > -2,021$). Kompetensi dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, ini dibuktikan dengan F hitung $>$ F tabel ($8,733 > 2,81$). Besarnya pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada IAIN Kerinci secara simultan adalah 27,5% dan sisanya sebesar 72,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Manusia merupakan suatu makhluk yang tidak terlepas dari kebutuhan sosial, kebutuhan sosial ini sering diwujudkan dengan berorganisasi. Berorganisasi juga berdampak baik bagi kehidupan sehari-hari manusia seperti dalam berumah tangga, organisasi kemasyarakatan dan juga saat memasuki dunia kerja. Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap pegawai adalah manusia - bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain, Unsur utama MSDM adalah manusia. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Menurut Wibowo (2010 : 7) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Secara lebih tegas Armstrong dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja pegawai sangat perlu di perhatikan karena akan sangat mempengaruhi suatu organisasi untuk kedepannya, organisasi akan jadi lebih baik seiring dengan kinerja dari pegawainya yang semakin baik. Kinerja pegawai juga dapat dilihat dari kehadiran, jika pada suatu organisasi banyak jumlah dari ketidak hadirannya para pegawai maka kinerjanya belum baik.

Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan. Pengertian kompetensi menurut UU No.13 Tahun 2013 adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dalam dunia kerja semakin tinggi kompetensi seseorang maka akan semakin baik Kinerjanya orang tersebut, untuk memperoleh nilai kompetensi tersebut maka ia dituntut untuk melakukan pengembangan diri baik dari segi pendidikan maupun pengalaman yang semua ini sering disebut dengan pembelajaran.

Menurut Wibowo (2010:379) mengemukakan bahwa Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Termotivasinya bawahan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tidak terlepas dari suatu harapan yang diinginkan seperti memperoleh suatu prestasi kerja berdasarkan kompetensinya dalam bekerja. Oleh karena itu wajar apabila berbagai paham dalam bidang Motivasi menyatakan, bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat penting dan dominan dalam keberhasilan organisasi, ini berarti bahwa seorang pemimpin harus dapat mengantisipasi dan mengikuti perubahan-perubahan yang ada dalam organisasi. Pada saat ini sering kali kita jumpai suatu organisasi, instansi maupun perusahaan yang menginginkan kinerja yang baik dari para pegawai tanpa melihat Kompetensi dan motivasi dari pegawai itu sendiri, padahal Kompetensi dan motivasi merupakan suatu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Karena suatu organisasi, instansi maupun perusahaan yang kinerjanya baik, dikarenakan Kompetensi para pegawai telah maksimal. Oleh karena itu, dalam menjalankan suatu organisasi, dibutuhkan suatu Kompetensi dan Motivasi untuk meningkatkan kinerja dari para pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai serta untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi

dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Adapun rumusan dari penelitian ini adalah Apakah Kompetensi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai IAIN Kerinci secara parsial dan secara simultan? Berapa besar pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai IAIN Kerinci Secara Parsial dan secara Simultan ?

METODE

Sugiyono (2008: 115) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada bagian Administrasi IAIN Kerinci yang berjumlah 49 orang.

Menurut Sugiyono (2008:116) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut Arikunto (2008:116) Penentuan pengambilan Sampel sebagai berikut . Apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sehubungan dengan pendapat tersebut diatas maka penulis menggunakan teknik penarikan sampel dengan metode full sampling atau sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel. Jadi jumlah sampel pada penelitian ini yakni seluruh Pegawai Negeri Sipil pada bagian Administrasi IAIN Kerinci yang berjumlah 49 orang.

Pengumpulan data merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan dalam proses penelitian. Dalam suatu penelitian ilmiah, metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat dan terpercaya (Supranto dalam Haryobudi, 2010).

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*) yaitu pengumpulan data untuk memperoleh data primer dengan cara melakukan penelitian langsung dilapangan dengancara :
 - a. Observasi merupakan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian. Pengamatan dilakukan pada objek penelitian yaitu IAIN Kerinci.
 - b. Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan mengadakan Tanya jawab atau mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada responden secara langsung untuk mengumpulkan keterangan-keterangan yang dibutuhkan.
 - c. Questioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup.
2. Studi kepustakaan (Library Research) yaitu suatu metode pengumpulan data sekunder, dengan cara membaca buku-buku, laporan-laporan serta literatur yang ada hubungannya dengan permasalahan yang di teliti.

Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki oleh Pegawai pada IAIN Kerinci yaitu kemampuan, skill dan bakat para pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik dan benar yang akan memberikan pengaruh langsung kepada IAIN Kerinci itu sendiri.

Motivasi adalah proses pemberian motif (penggerak bekerja) kepada Pegawai IAIN kerinci sehingga mereka mau lebih giat dalam bekerja dan akan bisa bekerja sama di dalam pekerjaan demi tercapainya tujuan dari IAIN itu sendiri.

Kinerja Pegawai adalah perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai IAIN Kerinci yang digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap pegawai. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan IAIN Kerinci oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan IAIN Kerinci sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu diperhatikan indikator-indikator dari kinerja pegawai itu sendiri.

Analisis ini bertujuan menggambarkan masing-masing variabel dalam bentuk penyatuan data kedalam bentuk hasil distribusi frekuensi, kemudian dilakukan analisis

persentase mean standar deviasi. tingkat capaian responden dan koefisien serta memberikan interpretasi analisis tersebut. Untuk menginterpretasikan hasil analisis deskriptif Y dengan menggunakan mean rata-rata maka digunakan kriteria yang diungkapkan oleh Halim dalam Harina (2006:44) yaitu sebagai berikut:

Nilai rata-rata			Keterangan
4.01-5.00	3.01-4.00	2.01-3.00	Sangat Tinggi
1.01-2.00			Tinggi
0.00-1.00			Sedang
			Rendah
			Sangat Rendah

Setelah itu data tersebut kemudian dianalisis dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Verifikasi Data
2. Menghitung nilai jawaban
 - a. Menghitung frekuensi dari jawaban yang diberikan responden atau setiap item pertanyaan yang diajukan.
 - b. Menghitung skor total

$$\text{Rata-rata skor total} = \frac{5f(SS)+4f(S)+3f(RR)+2f(KS)+1f(TS)}{f(SS)+f(S)+f(RR)+f(KS)+f(TS)}$$

Prosentase metode analisis deskriptif menggunakan rumus TCR sebagai berikut:

$$\% = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan: n : jumlah skor jawaban responden

N : jumlah skor jawaban tertinggi

% : tingkat persentase

Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan statistic untuk data yang memerlukan pengukuran. Analisis kuantitatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap pengaruh variabel dependen. Dalam penelitian ini analisis statistic menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda (Sugiyono:2011):

Rumus:

$$Y = \alpha + b1X1 + b2X2 + e$$

Y= Variabel terikat (Kinerja Pegawai)

b1 = koefisien regresi Kompetensi

b2 = koefisien regresi Motivasi

X1 = Variabel bebas (Kompetensi)

X2 = Variabel bebas (Motivasi)

α = Nilai konstanta

e = Error

Koefisien Determinasi mencari seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan secara keseluruhan variable dependen.

Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

KD : Koefisien Determinasi

r² : Koefisien Korelasi

Koefisien determinasi ini mengukur seberapa besar sumbangan variabel independen secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Kinerja pegawai pada IAIN Kerinci berada pada kriteria Sangat baik dengan rata-rata skor 4,78 dan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 96,07%. Hal ini dikarenakan Kesetiaan, Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerja Sama, Prakarsa, dan Kepemimpinan di IAIN Kerinci sudah Baik.

Kompetensi pada IAIN Kerinci berada pada kriteria baik dengan rata-rata skor 4,18 dan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 83,75%. Hal ini dikarenakan Pengetahuan, Keterampilan dan Skill pada Pegawai IAIN Kerinci sudah baik.

Motivasi pada IAIN Kerinci berada pada kriteria baik dengan rata-rata skor 4,68 dan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 94%. Hal ini dikarenakan Motif Berprestasi, Motif Berkuasa dan Motif Bersahabat di IAIN Kerinci sudah Baik.

Regresi Linier Berganda

		Coefficientsa							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zeroorder	Partial	Part
1	(Constant)	91.147	21.571		4.225	.000			
	KOMPETENSI	.737	.247	.385	2.982	.005	.450	.402	.374
	MOTIVASI	-.560	.261	-.277	-2.145	.037	-.368	-.301	-.269

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel yang tertera di atas maka dapat dibuat persamaan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 91,147 + 0,737 X1 + (-0,560 X2)$$

1. Nilai dari a = 91,147 artinya jika Variabel Kompetensi dan Motivasi dianggap 0 (nol) atau diabaikan maka Kinerja Pegawai IAIN Kerinci adalah sebesar 91,147.
2. Nilai dari b1 = + 0,737 artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari Kompetensi adalah Positif, Semakin baik Kompetensi, maka ada kecenderungan peningkatan Kinerja pada Pegawai IAIN Kerinci.
3. Nilai dari b2 = (-0,560) artinya tanda negatif mengartikan apabila motivasi pegawai berkurang, maka akan berdampak negatif terhadap turunnya atau berkurangnya kinerja pegawai pada Pegawai IAIN Kerinci.
4. Koefisien regresi Kompetensi dan Motivasi Secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) KERINCI (91,147). Maksudnya semakin baik Kompetensi dan Motivasi maka semakin tinggi Kinerja Pegawai pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) KERINCI.

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.525a	.275	.244	17.32166	.275	8.733	2	46	.001

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPETENSI

Nilai *R square* di atas akan diubah dalam bentuk persen guna mengetahui seberapa besar sumbangan kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) KERINCI. Nilai R^2 sebesar 0,275 jika dipersenkan menjadi 27,5%. Artinya, sumbangan kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) KERINCI sebesar 27,5%, sedangkan sisanya 72,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Uji t

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} yang mana $2,982 > 2,021$ dan signifikan 0,005 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian maka berdasarkan kriteria uji signifikan, H_a diterima dan H_o ditolak artinya bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) KERINCI.

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} yang mana $(-2,145) > (-2,021)$ dan signifikan 0,007 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian maka berdasarkan kriteria uji signifikan, H_a diterima dan H_o ditolak artinya bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) KERINCI.

Uji F Output ANOVA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5240.285	2	2620.142	8.733	.001b
	Residual	13801.838	46	300.040		
	Total	19042.122	48			

- a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
- b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPETENSI

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 8,733 dengan tingkat signifikansi 0,000(b), sehingga F hitung $8,733 >$ F tabel 2,81 dan signifikan 0,000 (lebih kecil dari 0,05), maka H_o ditolak dan H_a diterima, artinya Kompetensi dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) KERINCI.

Pembahasan

1. Setelah dilakukan Uji t untuk melihat Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) KERINCI, maka didapatkan hasil $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} yang mana $2,982 > 2,021$ dan signifikan 0,005 (lebih kecil dari 0,05), dengan demikian maka berdasarkan kriteria uji signifikan, H_a diterima dan H_o ditolak artinya bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Institut Agama Islam

Negeri (IAIN) KERINCI. Semakin tinggi kompetensi pegawai pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) KERINCI maka semakin baik kinerjanya. Sebaliknya jika kompetensi pegawai di abaikan atau kurang mendapat perhatian, maka akan berakibat pada berkurangnya kinerja pegawai pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) KERINCI. Hal ini sesuai dengan teori dari Jamaran, et al. (2010) yang menyimpulkan bahwa salah satu manfaat utama penggunaan kompetensi dalam organisasi adalah menggerakkan sumber daya manusia kearah target yang ingin dicapai Organisasi. Dan hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marliana yang berjudul “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (survei pada PT. Frisian Flag Indonesia wilayah Jawa Barat” yang mana pada hasil penelitian yang menunjukkan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

2. Setelah dilakukan Uji t untuk Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) KERINCI, maka didapatkan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang mana $(-2,145) > (-2,021)$ dan signifikan 0,007 (lebih kecil dari 0,05), dengan demikian maka berdasarkan kriteria uji signifikan, H_a diterima dan H_o ditolak artinya bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) KERINCI. Dengan demikian pihak manajemen Institut Agama Islam Negeri (IAIN) KERINCI harus memperhatikan motivasi kerja pegawai secara menyeluruh, seperti Jenjang karir dan penghargaan yang secara ilmiah memberi dampak positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan teori dari Winardi (2001) yang menyimpulkan bahwa Motivasi kerja sebagai motor penggerak yang paling vital dalam sebuah pencapaian kinerja. Tanpa motivasi pegawai tidak akan berhasil untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan secara maksimal karena tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri Pegawai itu sendiri, yang muncul hanyalah rutinitas. Faktor motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas sangatlah menentukan keberhasilan kinerja Pegawai. Dan hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ary dan Agus yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat daerah kabupaten Gunungkidul" yang mana pada hasil penelitian yang menunjukkan Motivasi berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja.
3. Koefisien regresi Kompetensi dan Motivasi Secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) KERINCI (91,147). Maksudnya semakin baik Kompetensi dan Motivasi maka semakin tinggi Kinerja Pegawai pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) KERINCI.

Dalam hal ini, yang perlu dilakukan oleh pihak manajemen Institut Agama Islam Negeri (IAIN) KERINCI adalah mengoptimalkan sistem kompetensi pegawai dengan melibatkannya pada even pelatihan ataupun diklat. Hal lain yang bisa dilakukan oleh manajemen Institut Agama Islam Negeri (IAIN) KERINCI adalah melanjutkan jenjang pendidikan bagi para pagawainya.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada IAIN Kerinci, hal ini dibuktikan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,982 > 2,021$ dengan signifikan 0,005 (lebih kecil dari 0,05). Nilai dari $b_1 = + 0,737$ artinya tanda positif mengartikan bahwa pengaruh dari Kompetensi adalah Positif, Semakin baik Kompetensi, maka ada kecenderungan peningkatan Kinerja pada Pegawai IAIN Kerinci.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada IAIN Kerinci, hal ini dibuktikan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ $(-2,145) > (-2,021)$ dan signifikan 0,027 (lebih kecil dari 0,05). Nilai dari $b_2 = (-0,560)$ artinya tanda negatif mengartikan apabila motivasi pegawai berkurang, maka akan berdampak negatif terhadap turunnya atau berkurangnya kinerja pegawai pada Pegawai IAIN Kerinci.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada IAIN Kerinci, hal ini dibuktikan oleh $F_{hitung} > F_{table}$ $(8,733 > 2,81)$ dan signifikan 0,000 (lebih kecil dari 0,05).
4. Besarnya pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada IAIN Kerinci secara simultan adalah 27,5% dan sisanya sebesar 72,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti.

REFERENSI

- Anton dan Euis (2014). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung.

- Ary dan Agus dan Sutrischastini. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul*. Jurnal Kajian Bisnis Vol. 23, No. 2, 121 -137.
- Dharma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teoridan Penerapannya*. Yogyakarta : PustakaPelajar.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta:MitraWacana Media.
- Fairus dan Diniaty (2014) . *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perpustakaan UIN Suska Riau*. JurnalSains, Teknologi dan Industri, Vol 11, No. 2, Juni 2014,pp. 297-304: ISSN 1693-2390 print/ISSN 2407-0939.
- Hasibuan, M.S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (TeoridanPraktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kusuma, D.M. 2013. *Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur*. eJournal Administrasi negara, Vol. 1, No. 4.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama: Bandung. Marlina. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*. Majalah Ilmiah UNIKOM, vol. 7, No. 2.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek*. PT. RajagrafindoPersada: Jakarta.
- Santoni. Alvia. 2014. *Pengantar Manajemen*. Digibooks:Yogyakarta
- Silalahi dan Amalia. 2014. *Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Disiplin kerja Terhadap Prestasi kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan daerah Kabupaten Tapanuli Tengah*. Jurnal Bisnis dan Manajemen eksekutif vol. 1, No.1.
- Sinulingga, N.A.B. 2016. *Pengaruh Motivasi dan kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Dipt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Medan Putri Hijau*. Jurnal Matik Pemusa Volume 19 No. 1 Juni 2016: ISSN 2088-3943.
- Siti dan Aniek. 2014. *Pengaruh kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 3 No. 10.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta.