

**PENGARUH KOMPETENSI INDIVIDU, INSENTIF, DAN MOTIVASI INTRINSIK  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERUM BULOG  
DIVRE KAMPAR**

**oleh:**

*Nanda Setiawan  
Marnis, Rio J.M. Marpaung*

*Faculty Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia  
Email: [nanda.setiawan7.ns@gmail.com](mailto:nanda.setiawan7.ns@gmail.com)*

***Effect of Individual Competence, Incentives, and Intrinsic Motivation to The Performance of  
Employees Perum Bulog Divre Kampar***

**ABSTRACT**

*This research was aims in Perum Bulog Divre Kampar. The purpose of this study was to determine 1) To determine the effect of individual competence, incentives and intrinsic motivation simultaneously on the performance of Employees Perum Bulog Divre Kampar. 2) To determine the effect of individual competence, incentives and intrinsic motivation partially on employee performance Perum Bulog Divre Kampar. 3) To determine which variables are the most significant influence on employee performance of Perum Bulog Divre Kampar. The number of samples in this study were 56 employees Perum Bulog Divre Kampar. The results of this study resulted in 1) There is the influence of individual competencies, incentives and intrinsic motivation simultaneously on the performance of Employees Perum Bulog Divre Kampar. 2) influences of individual competencies, incentives and intrinsic motivation partially on employee performance Perum Bulog Divre Kampar. 3) individual competence is the most significant variable effect on employee performance Perum Bulog Divre Kampar.*

*Keywords: Individuals Competence, Incentives, Intrinsic Motivation, Performance.*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting dan sekaligus merupakan aset yang berharga. Karena itu sumber daya manusia perlu diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya, sehingga berkualitas dan berperilaku positif dalam kehidupan perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia, maka perlu adanya pengelolaan yang baik dari pihak manajemen sehingga dapat tercipta sumber daya manusia yang handal dan professional dan memberikan hasil kerja yang optimal bagi perusahaan.

Kesadaran akan perlunya sumber daya manusia yang berkualitas, perlu ditindaklanjuti dengan berbagai strategi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu strategi untuk menghadapi tantangan yang tidak ringan, setiap organisasi harus mendesain kembali perencanaan organisasinya dan meninjau pengelolaan manajemen kinerja serta pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini berarti mengupayakan agar sumber daya manusia itu mampu dan mau bekerja secara lebih optimal untuk

meningkatkan kinerja demi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis pada saat melakukan studi pendahuluan di Perum Bulog Divre Kampar ditemui fenomena-fenomena yang terkait dengan kinerja pegawai adalah rendahnya prestasi kerja pegawai yang dapat dilihat dari pencapaian pelaksanaan target yang belum maksimal karena waktu bekerja belum digunakan secara efektif dan efisien, adanya saling lempar tanggung jawab sesama pegawai karena kurangnya kesadaran akan tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban, kurangnya ketaatan pegawai yang terlihat dari pelanggaran kedisiplinan dan banyaknya teguran yang didapat oleh pegawai, kurangnya kejujuran dalam bekerja karena sebagian pegawai hanya ingin bekerja yang ringan saja, belum ada kerjasama yang baik dalam pelaksanaan terget kerja, kurangnya prakarsa dan inisiatif dalam mengatasi masalah, pengawasan pimpinan dalam pelaksanaan program kerja belum maksimal sehingga salah sasaran. Program raskin yang semestinya disalurkan atau dijual kepada keluarga-keluarga miskin ternyata (banyak juga yang) jatuh pada kelompok masyarakat lain (keluarga sejahtera). Salah sasaran ini banyak disebabkan oleh *human error*, di mana para petugas lapangan justru membagi-bagikan kupon raskin pada keluarga dekat atau teman kerabatnya. Berikut hasil kinerja pegawai Perum Bulog Divre Kampar lima tahun terakhir.

**Tabel 1. Kinerja Pegawai Perum Bulog Divre Kampar**

Tahun	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Kinerja Publik</b>					
	Realisasi / RAKP				
Penyediaan (%)	100.0	102.5	102.1	101.5	100.1
Penyaluran (%)	100.0	102.0	102.0	101.0	100.0
Ketahanan Stok (bulan penyaluran)	1,3 bln	3,3 bln	2,3 bln	2 bln	1,3 bln
<b>Kinerja Komersial</b>					
	Realisasi / RAKP				
Perdagangan (%)	57,1	67,2	65,5	62,7	58,4
Industri (%)	14,2	24,5	22,7	21,4	20,2
Jasa (%)	109,1	129,6	119,1	112,9	109,6

Sumber: Perum Bulog Divre Kampar

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa pada setiap tahun, kinerja operasional

pegawai Perum Bulog Divre Kampar dalam menjalankan tugas publik dapat tercapai dengan baik, Sedangkan dari aspek komersial, kinerja jasa, perdagangan dan industri masih diupayakan untuk terus ditingkatkan lagi. Tugas publik terdiri dari kegiatan penyediaan gabah dan beras, penyaluran beras bersubsidi (program Raskin), pengelolaan Cadangan Beras Pemerintah (CBP) dalam menjaga stabilitas beras dan keadaan bencana alam.

Sebagai sebuah organisasi, Bulog juga ingin didukung oleh sumberdaya manusia yang memiliki kompetensi. Salah satu misi Bulog adalah mengelola pegawai Bulog secara profesional dalam mencapai tujuannya yaitu terwujudnya stabilitas logistik dalam negeri, sehingga dapat mendorong peningkatan kualitas hidup masyarakat. Misi ini menjadi dasar dari upaya pembinaan dan pengembangan kompetensi pegawai Bulog. Dengan adanya misi yang menyentuh aspek sumberdaya manusia, maka sesungguhnya Bulog telah berupaya untuk berkomitmen terhadap kualitas kompetensi yang baik bagi para pegawainya.

Namun hal ini belum tercapai secara maksimal dikarenakan heterogenitas kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat organisasi untuk mewujudkan visi dan misi Bulog. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab.

Berdasarkan prasurvey dan pengamatan pada Perum Bulog Divre Kampar, menunjukkan kompetensi Pegawai Bulog masih belum optimal. Hal ini terlihat dari gejala-gejala atau fenomena antara lain: adanya sebagian pegawai yang masih belum maksimal dalam menggunakan perangkat

teknologi informasi, adanya sebagian pegawai yang masih belum mahir dalam menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar, serta pasif dalam menggunakan bahasa Inggris, adanya sebagian pegawai yang masih mencari kerja sampingan karena belum bisa mencukupi kebutuhan hidup bagi keluarganya, kurangnya keinginan sebagian pegawai untuk meningkatkan ilmu pengetahuannya, kurangnya serius dalam mengikuti berbagai pelatihan yang diadakan, adanya sebagian pegawai yang sering datang terlambat tidak sesuai dengan jadwal yang ditetapkan, kurangnya inisiatif pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan cenderung bertanya pada atasan, kurangnya keinginan pegawai untuk memanfaatkan waktu dengan hal-hal positif seperti diskusi, *sharing*, dan mencari kebenaran informasi yang diterimanya, lambatnya penyampaian informasi data antar bagian sehingga kesulitan untuk menyampaikan informasi ke public secara cepat dan benar.

**Tabel 2. Tingkat Absensi Pegawai Perum Bulog Divre Kampar**

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Keterlambatan (kali)	Persentase
2009	49	235	166	1.44
2010	50	235	272	2.31
2011	54	235	284	2.24
2012	54	235	391	3.08
2013	56	235	659	5.01

Sumber: Perum Bulog Divre Kampar

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa pada setiap tahun tingkat absensi pegawai Perum Bulog Divre Kampar mengalami kenaikan pada jumlah absensi yang dilihat dari jumlah keterlambatan.

Dalam meningkatkan kinerja pegawainya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, pegawai diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para pegawai telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan

yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para pegawai dan merupakan kewajiban perusahaan untuk mendukung kontribusi pegawai dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Fenomena-fenomena yang ditemukan berkaitan dengan insentif yang diterima pegawai Bulog Divre Kampar terlihat komisi dan bonus yang kurang memadai, insentif yang diterima tidak sesuai dengan hasil yang dikerjakannya, perhitungan insentif yang diterima tidak berdasarkan keahlian yang dimiliki, kurangnya fasilitas penunjang kelancaran bekerja, insentif yang diperoleh belum adil sehingga sebagian pegawai terjebak dalam keterpurukan ekonomi yang diduga akan berimplikasi dan berpengaruh terhadap kinerjanya, terlebih lagi saat ini harga kebutuhan pokok dan biaya rumah tangga naik secara cepat. Sementara itu potongan terhadap penghasilan mereka yang sedikit tersebut seperti tidak ada habisnya. Kondisi yang tidak mencukupi ini menyebabkan pegawai berusaha menambah penghasilan dengan bekerja di bidang lain atau meminjam di koperasi atau bank, tetapi dengan cara cenderung makin memperburuk nasib pegawai.

Robbins (2006:294) menyatakan bahwa kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan, motivasi, dan *opportunity* (peluang). Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko (2000), motivasi merupakan keadaan pribadi dalam seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Hal itu dapat dilihat dengan para pegawai yang secara sadar melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya tanpa adanya paksaan atau karena adanya perintah dari pimpinan.

Berdasarkan fenomena - fenomena yang ditemukan terkait dengan motivasi pegawai seperti rendahnya keinginan bekerja dengan baik disebabkan tidak tercukupi secara optimal akan kebutuhan sandang, pangan dan tempat berlindung, dan kesejahteraan individu para pegawai yang, kurangnya keamanan jiwanya sewaktu bekerja dan lingkungan kerja yang kurang kondusif karena kurangnya keamanan di tempatkan bekerja seperti sering terjadi kehilangan barang, adanya perasaan kurang diterima dan dihormati oleh orang lain dimana ia bekerja, kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang bekerja dengan baik, sebagian pegawai menghindar menerima tanggung jawab karena takut tidak berhasil dan hanya mencari amannya saja. kurangnya pengembangan pribadinya dan keinginan untuk berbuat lebih baik, seperti jumlah beras yang dibagikan sering tidak sesuai dengan apa yang telah diprogramkan karena sering tidak diukur dalam bentuk kilogram (sesuai dengan program) tetapi dalam liter, sehingga kuantitas beras yang diterima tak sesuai dengan apa yang telah diprogramkan.

Terlaksananya fungsi motivasi kerja pada pegawai tersebut sangat ditentukan oleh keterlibatan setiap unsur pimpinan secara aktif, mengetahui dan memahami kebutuhan yang diperlukan bawahannya baik dalam bentuk kebutuhan fisik, sosial, psychology maupun kebutuhan religious

Berbagai fenomena di atas, menurut analisa sementara dapat disebabkan oleh faktor-faktor seperti gaji tunjangan dan bonus yang rendah dan kurang mendukung motivasi kerja pegawai yang terlihat dari sikap dan keinginan pegawai untuk berprestasi menjadi rendah yang mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai seperti yang terlihat sebagian pegawai kurang memperhatikan ketepatan waktu dalam kerja. Semua ini jelas akan mempengaruhi dan mengakibatkan kinerja

yang kurang optimal baik ditinjau dari aspek individu maupun kelompok. Dalam skripsi ini peneliti mencoba membahas tentang “Pengaruh Kompetensi Individu, Insentif dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Divre Kampar”.

### **Perumusan Masalah**

Kajian masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh kompetensi individu, insentif dan motivasi intrinsik secara simultan terhadap kinerja Pegawai Perum Bulog Divre Kampar.
2. Bagaimanakah pengaruh kompetensi individu, insentif dan motivasi intrinsik secara parsial terhadap kinerja Pegawai Perum Bulog Divre Kampar.
3. Variabel manakah yang paling signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Divre Kampar.

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi individu, insentif dan motivasi intrinsik secara simultan terhadap kinerja Pegawai Perum Bulog Divre Kampar.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi individu, insentif dan motivasi intrinsik secara parsial terhadap kinerja Pegawai Perum Bulog Divre Kampar.
3. Untuk mengetahui variabel mana yang paling signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Divre Kampar.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Perum Bulog Divre Kampar, yang berjumlah 56 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *total sampling*, yaitu teknik penentuan sampel penelitian

dengan cara seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 56 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan pada variabel-variabel yang diteliti yaitu dengan angket (quesioner) yang berisikan pernyataan-pernyataan tentang kompetensi individu, insentif dan motivasi intrinsik, kinerja pegawai. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dari keempat variabel penelitian ini adalah instrumen yang dikembangkan dan dibuat sendiri oleh penulis melalui beberapa tahapan. Beberapa tahapan yang dimaksud di atas, pertama, pengkajian teori yang berkaitan dengan variabel yang diteliti sehingga dapat ditentukan konstruk dari variabel tersebut. Kedua, penentuan indikator dari masing-masing variabel. Ketiga, penyusunan kisi-kisi instrumen. Keempat, penyusunan butir-butir pernyataan, kemudian dilanjutkan dengan penetapan skala pengukurannya. Kelima, pelaksanaan uji coba instrumen sehingga diadakan uji validitas dan perhitungan reliabilitas dari masing-masing butir pernyataan

### Teknik Analisis Data

Penggunaan pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian dengan cara membangun/ memperoleh ilmu pengetahuan keras (*hard science*) yang berbasis pada obyektifitas dan kontrol yang beroperasi dengan aturan-aturan ketat. Peneliti mendefinisikan variable penelitian, mengembangkan instrument, mengumpulkan data, melakukan analisis temuan, dan melakukan generalisasi.

Sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan tujuan penelitian yang ditetapkan sebelumnya, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan teknik analisis jalur, yaitu

menganalisis pola hubungan kausal antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung, secara serempak atau mandiri beberapa variabel penyebab yaitu kompetensi, kompensasi terhadap sebuah variabel akibat yaitu motivasi.

Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial. Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran tentang distribusi frekuensi, histogram data, modus, median, nilai rata-rata dan simpangan baku. Analisis statistik inferensial dipakai untuk menguji Hipotesis yang sudah dirumuskan sebelumnya. Namun, sebelumnya dilakukan pengujian persyaratan analisis yaitu uji normalitas, dan uji linieritas.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data Kinerja (Y)

Hasil jawaban responden yakni pegawai Perum Bulog Divre Kampar dari penyebaran 7 item pernyataan kinerja dijabarkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 3. Rekapitulasi Tanggapan Kinerja (Y)**

No	SS	S	RR	TS	STS	Rata2	Kategori
1	1	20	18	13	4	3.02	Cukup
2	9	16	23	7	1	3.45	Baik
3	1	13	25	12	5	2.88	Cukup
4	1	15	17	15	8	2.75	Cukup
5	3	24	20	6	3	3.32	Cukup
6	1	7	20	16	12	2.45	Kurang
7	4	14	25	11	2	3.13	Cukup
Rata-rata						3.00	Cukup

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2014

Berdasarkan Tabel 5.7 terlihat bahwa belum datang tepat waktu sesuai peraturan yang berlaku dengan kriteria kurang. Pimpinan jarang mengawasi para pegawai sehingga pegawai sering datang terlambat. Sementara itu terlihat bahwa pegawai belum cukup berusaha memberikan yang terbaik bagi pegawai dengan kriteria cukup.

Sedangkan untuk hal lainnya telah berkriteria cukup seperti pegawai telah

berinisiatif dalam proses operasional bekerja maupun meningkatkan kualitas organisasi, kualitas kerja dalam melakukan proses kegiatan organisasi telah sesuai dengan yang diharapkan organisasi, pekerjaan telah dapat diselesaikan tepat pada waktunya dengan tuntas dengan bekerjasama, pegawai cukup berkeaktifitas dalam memberikan pelajaran kepada pegawai, bahan pekerjaan dapat menjadi acuan dan dapat diandalkan, pegawai telah memiliki intelegensi dan kemampuan dalam menerapkan metode pekerjaan, pegawai telah mampu menerapkan metode pekerjaan yang tepat untuk mengatasi masalah yang ditemui, pegawai cukup bekerja sama dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kinerja pegawai Perum Bulog Divre Kampar secara keseluruhan memiliki rata-rata skor 3.00 dengan kriteria cukup. Kinerja pegawai Perum Bulog Divre Kampar harus lebih ditingkatkan, dengan menciptakan kedisiplinan yang baik.

### Kompetensi Individu (X<sub>1</sub>)

Hasil jawaban responden yakni pegawai Perum Bulog Divre Kampar dari penyebaran 5 item pernyataan kompetensi individu pegawai dijabarkan pada tabel berikut ini:

Berdasarkan Tabel 5.8 terlihat bahwa telah adanya pemberian kredit rumah dan kendaraan dengan bunga rendah, dan adanya pengembangan dan peningkatan karir sebagai pegawai yayasan dengan kriteria baik.

**Tabel 4. Rekapitulasi Tanggapan Kompetensi Individu (X<sub>1</sub>)**

No	SS	S	RR	TS	STS	Rata2	Kategori
1	1	24	19	7	5	3.16	Cukup
2	5	9	17	16	9	2.73	Cukup
3	4	9	22	10	11	2.73	Cukup
4	4	10	15	16	11	2.64	Cukup
5	7	16	27	5	1	3.41	Baik
Rata-rata						2.94	Cukup

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2014

Sedangkan untuk hal lainnya telah berkriteria cukup seperti pegawai telah merasa cukup memberikan seluruh keahlian

dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas, pegawai telah cukup berusaha meningkatkan kemampuan dan keahlian dalam bekerja, pegawai telah cukup melaksanakan tugas yang dibebankan meskipun itu berat, dan telah cukup berusaha bekerja dengan maksimal tanpa tergantung dengan orang lain.

Kompetensi individu pegawai Perum Bulog Divre Kampar secara keseluruhan memiliki rata-rata skor sebesar 2.94 dengan kriteria cukup. Dengan melihat rata-rata tersebut menggambarkan kompetensi individu dari seluruh pegawai telah cukup memadai, namun diperlukan adanya pengembangan dan pelatihan untuk peningkatan kompetensi pegawai.

### Insentif (X<sub>2</sub>)

Hasil jawaban responden yakni pegawai Perum Bulog Divre Kampar dari penyebaran 4 item pernyataan insentif pegawai dijabarkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 5. Rekapitulasi Tanggapan Insentif (X<sub>2</sub>)**

No	SS	S	RR	TS	STS	Rata2	Kategori
1	2	16	14	15	9	2.77	Cukup
2	1	11	22	17	5	2.75	Cukup
3	3	26	13	8	6	3.21	Cukup
4	7	23	17	4	5	3.41	Baik
Rata-rata						3.04	Cukup

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2014

Berdasarkan Tabel diatas terlihat bahwa insentif telah cukup baik, meskipun insentif yang diberikan sesuai dengan keahlian kerja pegawai dan merupakan pendorong untuk dapat meningkatkan keahlian. Sedangkan untuk hal lainnya telah berkriteria cukup seperti merasa puas dengan karena uang insentif yang diterima telah mencukupi, adanya ketentuan perhitungan pemberian komisi sesuai dengan pekerjaan, dan adanya pemberian bonus sesuai dengan prestasi kerja pegawai

Insentif pegawai di Perum Bulog Divre Kampar secara keseluruhan memiliki rata-rata skor sebesar 3.04 dengan kriteria cukup. Dengan melihat rata-rata tersebut menggambarkan bahwa metode insentif

cukup memadai. Namun untuk peningkatan kinerja diperlukan peningkatan insentif dan kompensasi secara keseluruhan.

### Motivasi intrinsik (X<sub>3</sub>)

Hasil penyebaran jawaban responden dari 5 item pernyataan motivasi intrinsik pegawai dijabarkan pada tabel berikut:

**Tabel 6. Rekapitulasi Tanggapan Motivasi Intrinsik (X<sub>3</sub>)**

No	SS	S	RR	TS	STS	Rata2	Kategori
1	1	20	16	13	6	2.95	Cukup
2	1	18	14	15	8	2.80	Cukup
3	9	17	23	2	5	3.41	Baik
4	3	24	18	4	7	3.21	Cukup
5	1	19	20	15	1	3.07	Cukup
Rata-rata						3.09	Cukup

Sumber: Data Olahan Peneliti, 2014

Berdasarkan Tabel 5.10 terlihat bahwa pegawai telah dapat Bertukar fikiran dan berbagi pengalaman sesama teman dalam memecahkan suatu permasalahan, dengan kriteria baik. Sedangkan untuk hal lainnya telah ber kriteria cukup seperti gaji pokok dan tunjangan yang mencukupi kebutuhan merupakan pendorong untuk dapat meningkatkan kinerja, Adanya sarana dan prasarana yang baik dan dapat digunakan dalam bekerja, Adanya penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dalam bekerja, Menunjukkan sikap, kepribadian dan keteladanan yang lebih baik dari sebelumnya dalam bekerja

Motivasi intrinsik pegawai Perum Bulog Divre Kampar secara keseluruhan memiliki rata-rata skor sebesar 3.09 dengan kriteria cukup. Dengan melihat rata-rata tersebut menggambarkan motivasi intrinsik pegawai masih dapat ditingkatkan lagi dengan berbagai factor yang dapat menumbuhkan motivasi.

### Analisis Data

Berikut akan disajikan hasil pengujian asumsi klasik terhadap model regresi, yang meliputi uji normalitas data, multikolinearitas, autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Pengujian asumsi klasik di dalam regresi berganda merupakan suatu keharusan untuk mengetahui pengaruh

antara variabel bebas yang digunakan dalam penelitian. Secara keseluruhan, pengujian ini akan menyimpulkan apakah antar variabel bebas memiliki korelasi atau tidak dengan sesama variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja sedangkan variabel independen meliputi kompetensi individu dan motivasi intrinsik.

### Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, data residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas data secara analisis statistik dapat dilakukan dengan menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov*. Secara multivarians pengujian normalitas data dilakukan terhadap nilai residualnya. Data yang berdistribusi normal ditunjukkan dengan nilai signifikansi di atas 0,05. Hasil pengujian normalitas pada pengujian terhadap tiap variabel seperti terlihat dalam tabel berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Y	.114	57	.065	.979	57	.423
X1	.100	57	.200	.973	57	.228
X2	.111	57	.079	.959	57	.053
X3	.116	57	.055	.965	57	.097

<sup>a</sup>. This is a lower bound of the true significance.  
a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data Olahan Peneliti 2014 menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil pada Tabel 5.11 di atas, menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah yaitu untuk masing-masing variabel antara 0.200 dan signifikansi pada 0,055 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti data residual terdistribusi secara normal, karena nilai signifikansinya besar dari 0,05.

### Uji Linearitas

Pengujian linearitas terdiri dari dua yaitu bentuk pengaruh kinerja dan kinerja terhadap masing-masing variabel bebas yaitu kompetensi individu, insentif. Pengujian persyaratan ini dilakukan untuk menentukan bentuk analisis regresi antar

variabel. Model regresi linier, bila  $\alpha > Sig$ , berarti bentuk pengaruh regresi linier, dan model regresi tidak linier bila  $\alpha < Sig$ , berarti bentuk pengaruh regresi tidak linier. (Santoso, 2010). Taraf signifikansi yang dipergunakan adalah  $\alpha=0,05$ , lalu membandingkan signifikansi yang ditetapkan dengan signifikansi yang diperoleh dari analisis (*Sig.*). Uji linearitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS for Window Ver.17* seperti yang terlihat pada tabel berikut.

**Tabel 8. Hasil Pengujian Linearitas**

Variabel	Linearity		Ket
	F	Sig	
Kinerja (Y) terhadap Kompetensi Individu (X <sub>1</sub> )	35.729	0.000	Linear
Kinerja (Y) terhadap Insentif (X <sub>2</sub> )	21.963	0.000	Linear
Kinerja (Y) terhadap Motivasi Intrinsik (X <sub>3</sub> )	5.144	0.028	Linear

Sumber: Data Olahan Peneliti 2014 menggunakan SPSS

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh kinerja (Y) terhadap kompetensi individu (X<sub>1</sub>) telah memenuhi asumsi linier karena berada pada rentang tidak signifikan. Asumsi linieritasnya cukup kuat karena *F-Linearity* berada pada rentang signifikan ( $F=35.729$ ;  $p=0.000 < 0.05$ ). Dengan demikian pengaruh garis antara kinerja (Y) terhadap kompetensi individu (X<sub>1</sub>) ternyata berbentuk linear.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh kinerja (Y) terhadap insentif (X<sub>2</sub>) telah memenuhi asumsi linier karena berada pada rentang tidak signifikan. Asumsi linieritasnya cukup kuat karena *F-Linearity* berada pada rentang signifikan ( $F=21.963$ ;  $p=0.000 < 0.05$ ). Dengan demikian pengaruh garis antara kinerja (Y) terhadap insentif (X<sub>2</sub>) ternyata berbentuk linear.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh kinerja (Y) terhadap Motivasi intrinsik (X<sub>3</sub>) telah memenuhi asumsi linier karena berada pada rentang tidak signifikan. Asumsi linieritasnya cukup kuat karena *F-Linearity* berada pada rentang signifikan ( $F=5.144$ ;  $p=0.028 < 0.05$ ). Dengan demikian pengaruh garis antara kinerja (Y) terhadap

Motivasi intrinsik (X<sub>3</sub>) ternyata berbentuk linear.

### Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mengetahui apakah terjadi multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF yang terdapat pada masing-masing variabel seperti terlihat pada tabel 5.12 berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas**

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	.793	1.261
X2	.810	1.235
X3	.976	1.025

Sumber: Data Olahan Peneliti 2014 dengan menggunakan SPSS

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinieritas adalah jika mempunyai nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dari tabel tersebut diperoleh bahwa semua variabel bebas memiliki nilai Tolerance antara 0,793-0.976 dan nilai VIF antara 1.025- 1.261. Dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas.

### Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1(sebelumnya). Menurut Ghazali (2006), model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi kita harus melihat nilai uji D-W sebagai berikut :



**Tabel 10. Hasil Uji Autokorelasi**

Model	Durbin-Watson
Predictors: (Constant), X3, X2, X1	1.743
Dependent Variable: Y	

Sumber: Data Olahan Peneliti 2014 dengan menggunakan SPSS

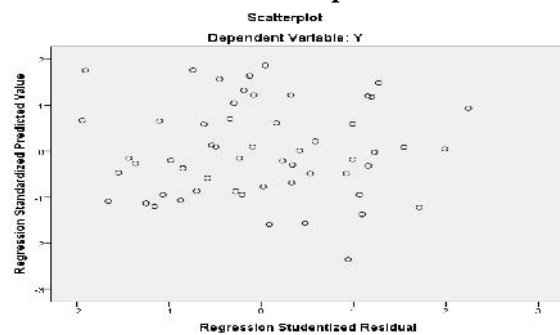
Berdasarkan Tabel 5.13 tersebut menunjukkan bahwa Durbin-Watson berada di daerah tidak dapat disimpulkan apakah terjadi autokorelasi atau tidak karena nilai DW diketahui sebesar 1.743 sesuai dengan ketentuan nilai DW, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala autokorelasi.

**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan grafik scatterplot, titik-titik yang terbentuk harus menyebar secara acak, tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, bila kondisi ini terpenuhi maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplot* yang di tunjukan pada Gambar 5.3 diketahui bahwa koefisien parameter untuk semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak ada yang signifikan pada tingkat 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Gambar 1 Grafik Scatterplot**



Sumber: Data Olahan Peneliti 2014 menggunakan SPSS

**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya.

**Tabel 11. Hasil Perhitungan Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	380.917	3	126.972	19.647	.000 <sup>b</sup>
	Residual	336.065	52	6.463		
	Total	716.982	55			

a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data Olahan Peneliti 2014 menggunakan SPSS

Berdasarkan Tabel 5.15 diketahui bahwa nilai  $F_{hitung} = 19.647$  dan  $F_{tabel} = 3,13$  sehingga  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $F_{hitung}$  adalah 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05. Keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan variabel bebas yang terdiri dari  $(X_1)$ ,  $(X_2)$ , dan  $(X_3)$  mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat (Y) yaitu komitmen organisasi atau dengan kata lain variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Hasil Uji Parsial (Uji t) dilakukan dengan menggunakan uji t atau  $t_{hitung}$ . Untuk itu perlu diadakan perbandingan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Dalam penelitian ini digunakan

tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  yang artinya kemungkinan kesalahan yang ditolerir adalah 5%. Hasil uji t tersebut disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 12. Hasil Perhitungan Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.707	2.348		2.005	.050
1 X1	.468	.115	.435	4.084	.000
X2	.443	.134	.349	3.311	.002
X3	.261	.114	.221	2.297	.026

Sumber: Data Olahan Peneliti 2014 menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $\alpha$  0,05 yang menunjukkan signifikansi lebih besar dari  $t_{tabel}$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan secara parsial Kompetensi Individu ( $X_1$ ), Insentif ( $X_2$ ) dan Motivasi Intrinsik ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Dari hasil uji t dengan dua arah diketahui bahwa Kompetensi individu ( $X_1$ ) dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4.084 > 2,000$  dengan demikian maka kompetensi individu berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y). Selanjutnya variabel Insentif ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3.311 > 2,000$  dengan demikian maka insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y). variabel Motivasi intrinsik ( $X_3$ ) dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2.297 > 2,000$  dengan demikian maka Motivasi intrinsik ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y).

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat pada  $\alpha = 0,05$  menggunakan analisis statistik dengan uji Regresi Berganda. Berdasarkan Tabel 5.15 diketahui nilai konstanta sebesar 4.707 dan nilai koefisien masing-masing variabel adalah 0,345 untuk profesionalisme dan 0.443 untuk kepuasan kerja, sehingga diperoleh model regresi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$\hat{Y} = 4.707 + 0.468 X_1 + 0.443 X_2 + 0.261 X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas menunjukkan bahwa apabila semua variabel bebas sama dengan nol, maka nilai variabel terikat adalah 4.707. Hal ini berarti bahwa pengaruh rata-rata semua variabel yang tidak terungkap (tidak diteliti) terhadap variabel terikat adalah 4.707.

Berdasarkan tabel 5.16 diketahui bahwa koefisien kompetensi individu ( $X_1$ ) sebesar 0.468 yang berarti bahwa nilai variabel Kompetensi Individu bertambah sebesar 1% maka Kinerja (Y) akan bertambah sebesar 0.468 dengan menganggap nilai variabel bebas lain adalah konstan. Begitu juga dengan koefisien Insentif ( $X_2$ ) sebesar 0.443 yang berarti bahwa nilai variabel Insentif bertambah sebesar 1% maka Kinerja akan bertambah sebesar 0.443 dengan menganggap nilai variabel bebas lain adalah konstan. Koefisien Motivasi intrinsik ( $X_3$ ) sebesar 0.261 yang berarti bahwa nilai variabel Motivasi intrinsik bertambah sebesar 1% maka Kinerja akan bertambah sebesar 0.261 dengan menganggap nilai variabel bebas lain adalah konstan.

### Koefisien Determinasi

Dari hasil perhitungan Koefisien Determinasi diperoleh hasil dengan nilai  $r^2$  adalah 0,526 dengan pengaruh sebesar 52.6% dan sisanya sebesar 47,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat terlihat pada tabel berikut.

**Tabel 13. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.729 <sup>b</sup>	.531	.504	2.542	1.743

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1  
b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan Peneliti 2014 menggunakan SPSS

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil untuk kompetensi individu ( $X_1$ ),

insentif ( $X_2$ ) dan motivasi intrinsik ( $X_3$ ) secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja ( $Y$ ) dengan nilai  $r$  adalah 0,531 atau sebesar 53.1% dan sisanya sebesar 46.9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini seperti komunikasi, penghargaan, kepemimpinan dan lain-lain.

### **Pembahasan Penelitian Pengaruh Kompetensi Individu, Insentif, Dan Motivasi Intrinsik Secara Bersama- Sama Terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Divre Kampar**

Pengaruh kompetensi individu, insentif, dan motivasi intrinsik secara bersama-sama terhadap kinerja Pegawai Perum Bulog Divre Kampar dapat dilihat dari  $F_{hitung} = 19.647$  dan  $F_{tabel} = 3,13$ , maka kompetensi individu, insentif, dan motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi individu, insentif, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai di Perum Bulog Divre Kampar.

Fattah (2001;19) "Kinerja adalah ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu". Pengertian kinerja di sini mengandung maksud sebagai kemampuan atau kecakapan seseorang yang dilandasi dari suatu pengetahuan atau *knowledge*, *attitude*, *skill motivation* untuk menghasilkan suatu hal yang sudah ditetapkan yakni suatu tujuan.

Motivasi dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Motivasi merupakan proses psikis yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang. Dalam memotivasi bawahannya, manajer atau leader berhadapan dengan dua hal yang

mempengaruhi orang dalam pekerjaan, yaitu kemauan dan kemampuan. Kemauan dapat diatasi dengan pemberian motivasi, sedangkan kemampuan dapat diatasi dengan mengadakan diklat (Husaini, 2006;223).

### **Pengaruh Kompetensi Individu terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Divre Kampar**

Pengaruh kompetensi individu terhadap kinerja merupakan pengaruh positif. Terlihat kompetensi individu dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4.084 > 2,000$ , maka kompetensi individu berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi individu terhadap kinerja pegawai di Perum Bulog Divre Kampar. Pengaruh kompetensi individu terhadap kinerja merupakan pengaruh terbesar bila dibandingkan dengan variable lainnya.

Robbins (2001;37) menyebut kompetensi sebagai *ability*, yaitu kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya dikatakan bahwa kemampuan individu dibentuk oleh dua faktor, yaitu faktor kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang di perlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan.

Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang berkaitan dengan kinerja berkriteria efektif dan atau unggul dalam suatu pekerjaan dan situasi tertentu. Kompetensi dikatakan *underlying characteristic* karena karakteristik merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksi berbagai situasi dan jenis pekerjaan. Dikatakan *causally related*, karena kompetensi menyebabkan atau

memprediksi perilaku dan kinerja. Dikatakan *criterion-referenced*, karena kompetensi itu benar-benar memprediksi siapa-siapa saja yang kinerjanya baik atau buruk, berdasarkan kriteria atau standar tertentu. Muhaimin (2004:151) menjelaskan kompetensi adalah seperangkat tindakan intelegen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu. Sifat intelegen harus ditunjukkan sebagai kemahiran, ketetapan, dan keberhasilan bertindak. Sifat tanggung jawab harus ditunjukkan sebagai kebenaran tindakan baik dipandang dari sudut ilmu pengetahuan, teknologi maupun etika.

### **Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Divre Kampar**

Pengaruh Insentif terhadap kinerja merupakan pengaruh positif. Dari hasil uji t dengan dua arah diketahui bahwa variabel Insentif dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3.311 > 2,000$  dengan demikian Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan Insentif terhadap kinerja pegawai di Perum Bulog Divre Kampar.

Insentif merupakan dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih giat untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberian insentif tersebut bagi karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyalitas pegawai akan lebih baik dengan pemberian insentif tersebut. Jadi insentif dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, terutama karyawan yang mempunyai kinerja tinggi.

Menurut Hasibuan (2009:118) menyatakan, bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan

pendukung prinsip adil dalam kompensasi. Begitu juga menurut Simamora (2004:445), insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji yang diberikan organisasi. Program Insentif berupaya untuk menghubungkan bayaran dengan kinerja guna mengimbali kinerja di atas rata-rata secara cepat dan langsung.

Menurut Rivai (2004:185), insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karenanya kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*) sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai bagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

### **Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai Perum Bulog Divre Kampar**

Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja merupakan pengaruh positif. Terlihat motivasi intrinsik dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2.297 > 2,000$ , maka motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan kata lain ada pengaruh yang signifikan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai di Perum Bulog Divre Kampar. Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja merupakan pengaruh terkecil bila dibandingkan dengan variable lainnya.

Motivasi selalu dikaitkan dengan kebutuhan, dorongan dan tujuan. Ketiga unsur tersebutlah yang menjadi dasar motivasi atau merupakan komponen dari motivasi. Seseorang bertindak atau berbuat karena adanya suatu kebutuhan dalam dirinya, sehingga ia terdorong untuk

melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

Motivasi merupakan istilah yang lazim digunakan untuk mengetahui maksud seseorang atas suatu hal untuk mencapai tujuan tertentu, misalnya uang, keselamatan, prestise, dan sebagainya. Namun demikian, tujuan khusus yang tampaknya diperjuangkan banyak orang dalam analisis kerap kali berubah menjadi alat untuk mencapai tujuan lain, yang lebih dipandang fundamental. Dengan demikian, kekayaan, rasa aman, status, dan segala macam tujuan lain yang dipandang sebagai “kausalitas” perilaku hanya merupakan hiasan semata-mata untuk mencapai tujuan akhir setiap orang, yakni menjadi dirinya sendiri (Sastrohadiwiryo 2002;266).

Siagian (2005;142) mengemukakan bahwa motivasi berasal dari kata “*motive*”, yang artinya bergerak. Berbagai hal yang biasanya terkandung dalam berbagai defenisi tentang motivasi antara lain adalah keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Suatu motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian, pada bab ini akan diutarakan kesimpulan dan saran yang sistematis, untuk lebih jelasnya akan dikemukakan satu persatu sebagai berikut:

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kompetensi individu, insentif dan motivasi intrinsik secara simultan terhadap kinerja Pegawai Perum Bulog Divre Kampar.

2. Terdapat pengaruh kompetensi individu, insentif dan motivasi intrinsik secara parsial terhadap kinerja Pegawai Perum Bulog Divre Kampar.
3. Kompetensi individu merupakan variabel yang paling signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Perum Bulog Divre Kampar.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan evaluasi, maka saran yang dapat diberikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Pihak organisasi hendaknya mengevaluasi dan menata ulang sistem peningkatan kompetensi pegawai, agar para pegawai dapat memaksimalkan kemampuan untuk pekerjaannya dengan posisi yang sesuai dengan keahliannya.
2. Pegawai hendaknya lebih berani dalam menghadapi pekerjaan yang menantang dengan membiasakan diri untuk mendapat pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi sehingga keahlian pegawai akan semakin meningkat.
3. Pihak organisasi hendaknya mengevaluasi sistem kompetensi individu pegawai serta memberikan informasi sistem insentif dengan mensosialisasikan kejelasan insentif yang akan diterima agar pegawai memiliki keinginan yang kuat dalam bekerja.
4. Pihak organisasi hendaknya dapat menanamkan nilai-nilai organisasi yang mengarah kepada kejelasan akan kinerja dan lebih memperhatikan motivasi intrinsik pegawai.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anoraga, Pandji. 2009. Psikologi Kerja. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Aryo Kristiwardhana, 2011. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap

- Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Estetika Artha Guna Semarang)
- As'ad, Mohamad. 2004. *Psikologi Industri*. Liberty: Yogyakarta.
- Christilia O. Posuma, 2013. Kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado
- Christopher P. Cerasoli, 2014. *Intrinsic Motivation and Extrinsic Incentives Jointly Predict Performance*
- Dessler, Garry., 2007. *Human Resources Management*, International Edition, USA, Pearson Education Inc, Upper Saddle River.
- Dharma, Surya. 2009. Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Erlin Setiyoningsih, 2011. Pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderator (Studi Pada Poultry Shop UD Jatinom Indah, Kanigoro, Blitar)
- Fattah , Nanang, 2001. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- H. Muhammad Arifin, 2013. *The Influence of Competence and External Motivation Factor toward Teachers Working Performance in Jayapura, Papua*.
- Handoko, T.H, 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE Press
- Hanggraeni, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, FE UI
- Hasibuan, S.P Malayu, 2011. *Manajemen dasar, pengertian dan masalah* (Rev.ed). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heidjrachman & Suad, Husnan. 2006. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Husaini Usman, 2006. *Manajemen. Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara,
- Istijanto, 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: Unri Press..
- Joko Purwono, 2012. Pengaruh kompensasi, motivasi dan kompetensi Pegawai terhadap kinerja pegawai di direktorat Usaha, direktorat jenderal perikanan budidaya, Kementerian kelautan dan perikanan
- Kreitner, Robert., dan Kinicki, Angelo., 2007. *Organizational Behavior* (7<sup>th</sup> ed). Singapore: The McGrawHill.
- Linawati, 2012. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Herculon Carpet Semarang)
- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafrin, TB, 2004, *Manajemen Sumber daya Manusia Strategi*, Jakarta: Ghalia
- Martoyo, S., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Moekijat, 2002. *Dasar-Dasar Motivasi*, Bandung, Pioner Jaya.
- Mulyasa. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ninuk Muljani, 2002. Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Olaleye, 2013. *Improving teacher performance competency through Effective human resource practices in ekiti state*

- Pfeffer .J, Soetjipto Budi W, Handoko T. Hani, dkk, 2003. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Editor A. Usmara, Cetakan Keempat, Edisi Kedua, Penerbit Amara Books Yogyakarta
- Prima Pena, 2006, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*,(Jakarta.Gitamedia Press)
- Regina Aditya Reza, 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Kepuasan kerja Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara
- Riduwan, 2002. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung: Penerbit Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Grasindo Persada.
- Robbins Stephen P., 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Indeks.
- Sastrohadiwiryono, 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian P.Sondang, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Hendry, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE YKPN
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syah, Muhibbin, 2000. *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Tika, Moh. Pabundu., 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Umar, Husein., 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT.Gramedia Pustaka Utama
- Usman, H., 2008. *Manajemen: Teori Praktek dan Riset Pendidikan*. Edisi Kedua, Bumi Aksara Jakarta.
- Usmara. 2006. *Motivasi Proses, Teori dan Praktik*. (Yogyakarta. Asmara Books)
- Wahjosumidjo, 2003. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Widyatmini, 2008. Hubungan kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi Terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok
- Wirawan, 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi:Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta:Salemba Empat.
- Yuniarsih, T dan Suwatno, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Yusgiantoro, Purnomo. 2004. *Manajemen Keuangan Internasional*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta