

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN MALANG**

SKRIPSI



Disusun oleh:

MUHAMMAD NUR ROFIQ

(NIM 21612011006)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT**

MALANG

2025

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN MALANG**

SKRIPSI



Disusun oleh:

MUHAMMAD NUR ROFIQ

(NIM 21612011006)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT**

MALANG

2025



YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM RADEN RAHMAT
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Inspiring, Excellent, Humble

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompetensi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang
Disusun oleh : Muhammad Nur Rofiq
NIM : 21612011006
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : SDM

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

Didepan tim penguji

Malang, 21 Juli 2025

Mengetahui & menyetujui

Kaprodi,

(ERIA RESMIATINI, S.M.B., M.Sc.)

NIDN. 0715069004

Rembimbing,

(NIKI PUSPITASARI, S.Pd., MM.)

NIDN. 0721068801

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT
Lantai II, Gedung K.H. Mahmud Zubaidi, Jalan Raya Mojokerto 02 Kapanewon - Malang Jawa Timur
Telp. (0341) 399009 - Kode POS. 65163 Email: feb@uniramalang.ac.id Website: <http://www.feb.uniramalang.ac.id>

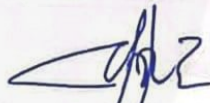
TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM
STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT MALANG:

NAMA : Muhammad Nur Rofiq
NIM : 21612011006
HARI : Kamis
TANGGAL : 24 Juli 2025
JUDUL : Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
di dinas tenaga kerja kabupaten malang

DINYATAKAN LULUS

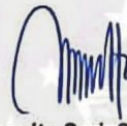
MAJELIS PENGUJI



R.M. Mahrus Alie, S.Sos., M.M^{*}
NIDN. 0721087601

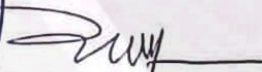


Sinollah, S.Sos., M.AB
NIDN. 0720057401



Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M
NIDN. 0721088801

MENGESAHKAN,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Raden Rahmat Malang
Dekan,



Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
NIDN. 0713047901

LEMBAR PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya Bapak Wari Adi Samsul dan Ibu Sriminingsih yang selalu mendoakan untuk kebaikan anak-anaknya. Juga kepada Dosen yang sudah membimbing saya selama penulisan Skripsi berlangsung hingga akhir.



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 yang berbunyi: lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya dan pasal 70 yang berbunyi: lulusan yang karya ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah)).

Malang, 03 juli 2025
Yang menyatakan,



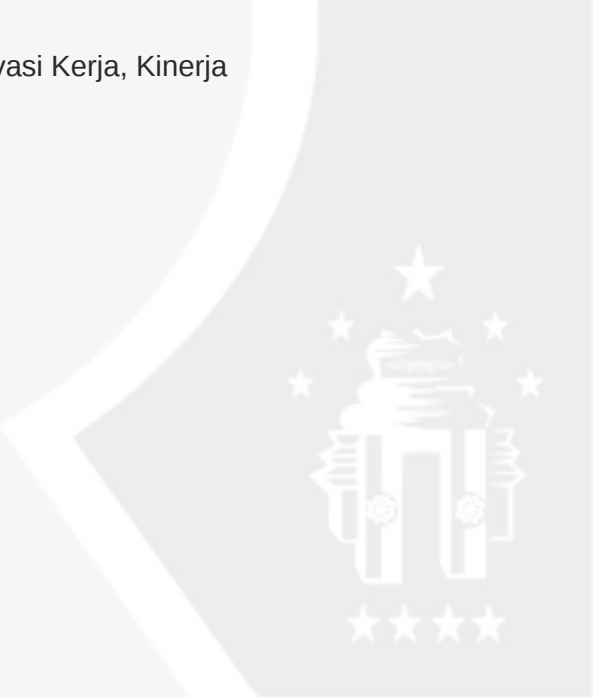
Muhammad Nur Rofiq

ABSTRAK

Rofiq, Muhammad. 2025 Pengaruh Kompetensi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja kabupaten Malang (Pembimbing: Niki Puspitasari, S.Pd., M.M)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 52 orang. Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, koesioner dan studi literatur. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis data regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 27 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil uji F (secara simultan) kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas Tenaga kerja kabupaten Malang.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja



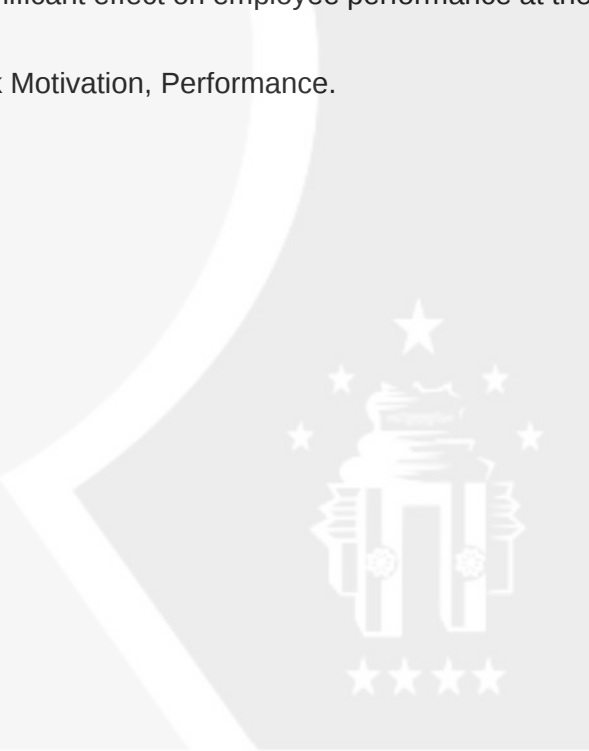
UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRACT

Rofiq, Muhammad. 2025 The Influence of Competence and Work Motivation on Employee Performance at the Malang Regency Manpower Office (Supervisor: Niki Puspitasari, S.Pd., M.M)

This study aims to determine and analyze the influence of competence and work motivation on employee performance at the Malang Regency Manpower Office. The sample used in this study consisted of 52 people. The data collection techniques used in this study were observation, questionnaires, and literature review. This study used a quantitative methods. The data analysis technique used in this study was multiple linear regression analysis using SPSS version 27 for Windows. The results of this study show that partially, competence does not have a significant effect on employee performance, while partially work motivation has a significant effect on employee performance. While the results of the F-test (simultaneously) show that competence and work motivation have a significant effect on employee performance at the Malang Regency Manpower Office.

Keywords: Competence, Work Motivation, Performance.



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang.

Tujuan penulisan skripsi ini merupakan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana pada Program Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang.

Dalam proses penyusunan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan-bantuan berbagai pihak, maka penulis menyampaikan penghargaan berupa ucapan terimakasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Terima Kasih tak terhingga kepada kedua orang tua tercinta saya yakni bapak Wari Adi Samsul dan Ibu Sri Miningsih dengan segala pengorbanan, kerja keras, dan kasih sayang tulusnya selalu mendukung penulis dalam setiap langkahnya. Meski tidak sempat merasakan Pendidikan sampai di bangku perkuliahan, mereka tidak pernah Lelah mengusahakan yang terbaik untuk penulis. Doa, motivasi, dan dukungan mereka menjadi kekuatan terbesar hingga penulis berusaha berhasil untuk menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih sudah mengantarkan penulis berada ditempat ini dalam proses pendewasaan dan siap menggapai mimpi yang lebih tinggi.
2. Bapak Drs KH. Imron Rosyadi Hamid, M.Si. Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Raden Rahmat.
3. Bapak Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis .
4. Ibu Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen
5. Ibu Niki Puspitasari, S.Pd., M.M selaku Sekretaris Program Studi Manajemen sekaligus dosen pembimbing terimakasih telah memberi bimbingan, nasihat, dan dukungan untuk menyelesaikan proposal skripsi ini.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Universitas Islam Raden Rahmat Malang Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Khususnya Prodi Manajemen telah berbagi pengalaman

dan keilmuannya selama penulis menimba ilmu sampai menyelesaikan proposal skripsi ini.

7. Teruntuk partner hidup saya Yulia Citra yang berada di Malang yang menjadi salah satu penyemangat karena selalu ada dalam suka maupun duka dan tak henti-hentinya memberikan semangat dan dukungan serta bantuan baik itu tenaga, pikiran, materi maupun moril. Telah menjadi rumah tempat berkeluh kesah penulis di waktu lelahnya, menjadi pendengar yang baik, dan senantiasa sabar menghadapi penulis. Terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis dan berkontribusi banyak dalam penulisan skripsi ini
8. Terima kasih yang dalam penulis persembahkan kepada keluarga besar PMII Raden Rahmat sahabat perjuangan yang menjadi bagian rumah terpaan dalam menaungi samudra keilmuan atas dorongan yang kuat, Motivasi dan dukungan, baik material maupun spiritual kepada penulis hingga saat ini. Penulis juga berterima kasih atas kebijaksanaan yang telah diberikan, dan doa-doanya.
9. Teman-teman seperjuangan dari Prodi Manajemen angkatan 2021 yang senantiasa saling memberikan semangat dalam perjuangan menyusun skripsi
10. Teman-teman organisasi saya Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama (IPNU), Himpunan Mahasiswa Prodi Manajemen (HMPM) Manajemen yang selalu mendukung dan telah memberi pengalaman banyak kepada penulis.

Teriiring doa *Jazakumullah Khoiron kastiron wa jazakumullahi khoiron jaza'* semoga Allah memberikan limpahan keberkahan atas semua doa, bantuan, arahan serta motivasi yang diberikan kepada penulis selama ini, akhir kata semoga skripsi ini dapat menjadi amal jariyah kita semua yang kelak menjadi bekal menuju Allah SWT.

Malang, 06 Juni 2025

Muhammad Nur Rofiq

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSEMBAHAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Empiris	8
2.2 Kajian Teoritis	12
2.2.1 Kinerja	12
2.2.2. Kompetensi	16
2.2.3. Motivasi Kerja	23
2.3 Hubungan Antar Variabel	29
2.4 Kerangka Penelitian	29
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Rancangan Penelitian	31
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	32
3.3 Variabel Penelitian dan pengukurannya	33
3.4 Populasi dan Sampel	37
3.4.1 Populasi	38

3.4.2	Sampel.....	38
3.5	Sumber Data.....	38
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	39
3.7	Teknik Analisis Data.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		49
4.1	Hasil Penelitian.....	49
4.1.1	Profil Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang.....	49
4.1.2.	Karakteristik Responden.....	50
4.1.3.	Deskripsi Data Penelitian.....	52
4.2	Analisis Data.....	57
4.2.1	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	57
4.2.2	Uji Hipotesis.....	60
4.2.3	Uji Asumsi Klasik.....	63
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian.....	67
BAB V PENUTUP.....		70
5.1	Kesimpulan.....	70
5.2	Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA.....		72
LAMPIRAN.....		77



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Model hipotesis penelitian.....	30
Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	64



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian terdahulu.....	8
Tabel 2. Operasional penelitian.....	37
Tabel 3. Skala Likert.....	41
Tabel 4. Jenis kelamin responden.....	50
Tabel 5. Jabatan responden.....	50
Tabel 6. Lama Bekerja responden.....	51
Tabel 7. Deskriptif statistik.....	53
Tabel 8. Kuesioner X1.....	54
Tabel 9. Kuesioner X2.....	55
Tabel 10. Kuesioner Y.....	56
Tabel 11. Hail uji validitas X1.....	58
Tabel 12. Hasil uji validitas X2.....	59
Tabel 13. uji validitas Y.....	59
Tabel 14. Hasil uji reliabilitas.....	60
Tabel 15. Uji Kolmogorov.....	62
Tabel 16. Uji multikolonieritas.....	63
Tabel 17. Uji heteroskedastisitas.....	63
Tabel 18. Uji regresi linier berganda.....	64
Tabel 19. Uji F.....	66
Tabel 20. Uji Koefisien Determinasi.....	67

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.Kuesioner Penelitian.....	77
Lampiran 2. Hasil Uji Validitas.....	81
Lampiran 3. Hasil Uji Reliabilitas.....	84
Lampiran 4. Uji Asumsi Klasik.....	84
Lampiran 5. Uji Hipotesis.....	85
Lampiran 6. Surat Keterangan Penelitian	88
Lampiran 7. Curriculum Vittae.....	89

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah komponen penting dalam setiap organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Orang-orang dipekerjakan untuk membantu perencanaan dan melaksanakan tujuan organisasi atau instansi. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan dan harapan organisasi (Suwatno, 2011).

Sumber daya manusia adalah modal dan aset yang penting di perusahaan guna mendukung jalannya suatu perusahaan. Organisasi perusahaan tidak akan berjalan dan tumbuh dengan baik, tanpa didukung sumber daya manusia yang handal dan kompeten (Halisa, 2020). Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan, termasuk dalam pelaksanaan keorganisasian pemerintahan atau pelayanan public yang menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan pemerintahan yang baik terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan atau kesiapan pegawai yang maksimal. Tanpa dukungan sumber daya yang memadai, kegiatan organisasi pemerintahan tidak dapat berjalan dengan baik.

Menurut Maharani, (2021) Salah satu cara mengetahui bagaimana memahami kondisi sumber daya perusahaan adalah dengan menganalisis kinerja karyawannya. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas

dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Menurut Mangkunegara (2017) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seorang karyawan untuk melaksanakan atau melakukan suatu keahlian tertentu. Menurut Mutiara, (2021) kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan untuk mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi yang dituangkan dalam perencanaan strategi organisasi. Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Dari kedua pendapat diatas disimpulkan bahwasanya kinerja merupakan hasil kerja, tingkat pencapaian atau tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang dalam suatu organisasi dengan wewenang masing-masing.

Dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, maka salah satu yang perlu diperhatikan adalah kompetensi pegawai dalam menunjang kegiatan dan tujuan organisasi, hal ini sependapat dengan Suparno, (2020) menyatakan mengenai pentingnya kompetensi yaitu mengandung aspek-aspek pengetahuan, keterampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja.

Boutler, (2003) Mengatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang memungkinkan mereka memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Menurut Syarifah, (2023) Kompetensi

merupakan sebuah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung sikap kerja yang dituntut oleh pekerja tersebut. Pendapat tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati et.al, (2021) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurlindah et.al, (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Selain kompetensi faktor penting untuk diteliti terkait dengan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja

Hasibuan, (2013) Mendefinisikan motivasi sebagai daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja agar karyawan bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja adalah bentuk dorongan yang ada dalam suatu individu untuk melakukan pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan secara maksimal sehingga kinerjanya pun baik. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan terdiri atas dua faktor yaitu, *motivation factor* dan *hygiene factor*. *Motivation factor* adalah daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing pegawai. Sedangkan *hygiene factor* merupakan daya dorong yang datang dari luar diri pegawai terutama dari organisasi atau Lembaga tempat bekerja (Adzansyah, 2023) .

Secara umum, motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena motivasi dapat mendorong kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan hal sebagai pendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja

dengan giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal (Hasibuan, 2013). Pendapat tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian Rahmawati, (2021) dan mengemukakan bahwasanya motivasi kerja dapat mendukung kinerja karyawan. Namun penelitian Risky, (2019) mengemukakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dinas tenaga kerja merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang memiliki peran strategis dalam menyediakan layanan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, seperti pelatihan keterampilan, penyuluhan tenaga kerja, serta penegakan hukum ketenagakerjaan. Sebagai instansi pemerintah, Dinas tenaga kerja tentunya berupaya memaksimalkan segala bentuk kegiatan, khususnya dalam rangka mencapai tujuan instansi. Oleh karena itu manajemen perlu memberikan motivasi untuk mendorong kinerja karyawan dan memperhatikan kompetensi kerja agar kinerja karyawan tidak menurun. Pentingnya kinerja karyawan dalam perusahaan dapat dilihat dari usaha dalam mencapai tujuan organisasi, meningkatkan produktivitas operasional, membangun reputasi perusahaan, menciptakan kepuasan pelanggan, dan membentuk budaya kerja yang dinamis serta inovatif (Nurwin & Frianto, 2021). Kinerja karyawan tidak hanya memengaruhi hasil finansial perusahaan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendukung pertumbuhan bisnis (Azzahra, 2024)

Dalam rangka untuk mencapai tujuan dalam organisasi atau instansi, karyawan perlu meningkatkan kinerjanya dan secara langsung harus didukung oleh atasan guna untuk mendorong karyawannya supaya melaksanakan kinerjanya dengan bersungguh-sungguh dan besemangat. Faktor pendukung

kinerja karyawan salah satunya adalah motivasi kerja, dari hasil wawancara dengan kasubag umum Dinas tenaga kerja Kabupaten Malang, bahwasanya "Motivasi merupakan hal yang sangat perlu diberikan oleh atasan kepada bawahan, karena motivasi dapat memberikan dorongan untuk karyawan agar lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya.

Dalam Dinas tenaga kerja bentuk motivasi dapat berupa pemberian apresiasi, memberikan insentif atau hadiah. Tidak hanya itu, sebelum memulai aktivitas kerja di pagi hari atasan memberikan sepatah dua patah kata semangat kepada karyawannya disetiap mengawali hari kerjanya dalam kegiatan apel pagi setiap harinya, karena hal tersebut juga dapat memberikan dorongan untuk karyawan agar selalu bersemangat bekerja dalam sehari. Motivasi perlu ditingkatkan karena mempengaruhi kinerja karyawannya, motivasi kerja yang baik memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dan sebaliknya rendahnya motivasi kerja juga menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang dengan judul **"Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat di rumuskan bahwa permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang?

2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang
2. Untuk Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang
3. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi penulisan dan bahan bacaan terkait yang sama dengan penelitian ini.

2. Manfaat praktis

a. Manfaat untuk tempat penelitian.

Dalam penelitian ini, bagi instansi atau tempat penelitian dapat digunakan sebagai masukan dan informasi untuk membantu dalam memecahkan masalah yang dihadapi terkait peningkatan kinerja pegawai

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Malang dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan guna mengembalikan langkah-langkah selanjutnya dalam menyusun strategi sumber daya manusia yang akan datang.

b. Manfaat untuk penelitian selanjutnya

Dalam penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi untuk kedepannya melakukan penelitian guna dikembangkan suatu ilmu pengetahuan khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Dan dapat dijadikan bahan pustaka bagi Jurusan Manajemen Fakultas Ilmu dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang.



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT