



PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KOTA LUBUKLINGGAU

Ani Kurniawaty¹, Ronal Aprianto², Surajiyo³, Della Elfiana⁴, Yeyen Santia⁵

^{1,2,3,4,5}Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora, Universitas Bina Insan Lubuklinggau

e-mail: *¹ani.kurniawaty13@gmail.com, ²ronalaprianto@univbinainsan.ac.id,

³surajiyo@univbinainsan.ac.id, ⁴dellaelfiana58@gmail.com, ⁵yeyensantia1905@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Lubuklinggau. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Lubuklinggau. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Lubuklinggau yaitu sebanyak 35 responden. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Lubuklinggau. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dan berganda. Dari pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan hasil analisis uji t yang menunjukkan nilai t hitung = 9,711 lebih besar dari nilai $t_{\text{tabel}} (35-1=34) = 2,032$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hipotesis kedua yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan hasil analisis uji t yang menunjukkan nilai t hitung = 11,956 lebih besar dari nilai $t_{\text{tabel}} (35-1=34) = 2,032$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dan hipotesis ketiga yaitu kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), hal ini dibuktikan dari hasil analisis uji F menunjukkan nilai F hitung = 102,995 lebih besar dari nilai F tabel 3,295 dengan tingkat signifikan = $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: kinerja, kompetensi dan motivasi kerja

Abstract

This study aims to empirically examine the effect of competence and motivation on employee performance at the Muara Kelingi Sub-District Office, Musi Rawas Regency. The population in this study were employees of the Muara Kelingi sub-district office, Musi Rawas Regency. The sample in this study were all employees at the Muara Kelingi Sub-district Office, Musi Rawas Regency, as many as 35 respondents. The data used are primary data obtained from the results of distributing questionnaires to employees of the Muara Kelingi Sub-district Office, Musi Rawas Regency. The method used is simple and multiple linear regression analysis. The test shows that the first hypothesis, namely competence, has an effect on employee performance, this is evidenced by the results of the t-test analysis which shows the t-count value = 9.711 which is greater than the t-table value $(35-1 = 34) = 2.032$ with a significant value of $0.000 < 0.05$. The second hypothesis is that work motivation affects employee performance, this is evidenced by the results of the t-test analysis which shows the t-count = 11.956 is greater than the t-table value $(35-1=34) = 2.032$ with a significant value of $0.000 < 0.05$. And the third hypothesis, namely competence (X_1) and work motivation (X_2) simultaneously affect employee performance (Y), this is evidenced by the results of the F test analysis showing the F arithmetic value = 102,995 greater than the F table value 3,295 with a significant level = $0.000 < 0.05$.

Keywords: employee performance, competence and work motivation

I. PENDAHULUAN

Penilaian kinerja didasarkan pada perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat Unit atau satuan Organisasi dengan memperhatikan target, sasaran, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku dari Aparatur Sipil Negara itu sendiri secara Objektif, Terukur, Akuntabel,

Partisipatif, dan Transparan (Adisasmita, 2017).

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai menjadi baik, karena manusia dalam hal ini Pegawai mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, latar belakang Pendidikan, usia dan jenis kelamin yang berbeda-beda dibawa ke

dalam Organisasi kerja. Pegawai bukan mesin, uang, dan material sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan Organisasi (Hasibuan, 2020). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya Kompetensi dan Motivasi.

Kompetensi memberikan dasar yang dapat dipertanggung jawabkan dalam melaksanakan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang mampu membantu Instansi mendapatkan, menempatkan, mempertahankan, dan mengembangkan Sumber Daya Manusia yang handal bagi Dinas di Era Globalisasi (Sedarmayanti, 2016). Selain harus memiliki Pegawai yang berkompeten untuk menjalankan tugas yang dibebankan, ada yang tidak kalah pentingnya yang harus dimiliki oleh suatu Instansi yaitu Pegawai yang mau bekerja Giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Pada dasarnya motivasi dapat memacu Pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan kinerja Pegawai sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan Organisasi (Rivai & Sagala, 2016). Dengan adanya motivasi yang tinggi akan menghasilkan kerja yang optimal tetapi sebaliknya apabila Motivasi yang rendah biarpun Individu tersebut berkompeten tentu tidak akan menghasilkan kerja yang Optimal.

Berdasarkan Observasi yang dilakukan oleh peneliti dalam mencari permasalahan yang ada di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau kepada kepala Kasubag Kepegawaian, dari hasil wawancara tersebut diperoleh Informasi bahwa masih banyak Pegawai yang kinerjanya masih rendah dan belum optimal untuk memenuhi standar kinerjanya. Masalah kinerja dalam penelitian ini yaitu terdapat pekerjaan yang belum memenuhi standar yang telah ditentukan, kurangnya perhatian Pegawai terhadap tujuan Instansi, hasil kerja Pegawai belum memenuhi standar yang terdapat pada Instansi, tidak ada umpan balik dari atasan terhadap pencapaian yang telah dicapai oleh Pegawai.. Masalah kinerja tersebut disebabkan oleh beberapa

faktor yang mempengaruhinya seperti kurangnya Motivasi dan Kompetensi. Fenomena di atas mengisyaratkan bahwa Kinerja Pegawai masih tergolong rendah.

Kompetensi dalam permasalahan ini yaitu minimnya pengetahuan Pegawai dalam menghadapi kendala saat melaksanakan tugas, kurangnya pemahaman yang dimiliki dalam menganalisa dan menyelesaikan suatu masalah yang terjadi, kemampuan dan keahlian Pegawai terkait pekerjaan yang dilaksanakan belum maksimal

Selanjutnya yang diindikasikan menyebabkan rendahnya Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau adalah faktor Motivasi. Dalam hal masalah yang dalam motivasi yaitu tidak adanya daya dorong dari atasan kepada pegawai untuk meningkatkan motivasi kerja, rendahnya kemauan dalam meningkatkan kinerja; kurangnya tanggung jawab Pegawai dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau”.

II. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Tahapan Penelitian

Desain dalam penelitian ini yaitu, pertama Peneliti melakukan observasi di tempat penelitian, Peneliti mengidentifikasi masalah yang ada dari hasil observasi, Peneliti membuat kerangka pemikiran yang berisikan variabel bebas dan variabel terikat yang akan diteliti, Peneliti membuat hipotesis atau dugaan hasil sementara untuk menjawab rumusan masalah, Peneliti menetapkan tujuan yang ingin dicapai dari penelitian yang akan dilakukan, Peneliti melakukan bimbingan dengan Dosen Pembimbing.

Selanjutnya, Peneliti membuat instrumen penelitian, dimana Peneliti membuat rancangan daftar pertanyaan atau pernyataan yang akan digunakan dalam pengumpulan data. Kemudian dilanjutkan dengan pengumpulan data, setelah data diperoleh Peneliti melakukan pengolahan data

menggunakan program SPSS 20, untuk memperoleh atau membuktikan hasil dari penelitian yang telah dilakukan. Setelah pengolahan data selesai dilakukan dan didapatkan hasil, maka dapat dilihat terbukti atau tidak jawaban sementara atau hipotesis yang telah ada.

2.2 Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian kuantitatif, untuk mendapatkan data yang valid, reliabel, dan objektif maka peneliti melakukan penyebaran instrument penelitian dengan test kevalidan instrumen kepada beberapa jumlah populasi, data yang diperoleh dan dianalisis dengan cara yang benar. Dalam penelitian kuantitatif untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel, diuji validitas dan reliabilitasnya dengan instrumen penelitian. (Sugiyono, 2016), menyatakan bahwa penelitian kuantitatif lebih menekankan pada aspek reliabilitas, sedangkan penelitian kuantitatif lebih pada aspek validitas.

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dan variabel dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendeteksi normal (Ghozali, 2016). Untuk menguji data berdistribusi normal atau tidak, yaitu dilihat melalui uji analisis *statistic non-parametric Kolmogrov-Sminov* (K-S) dan data yang dikatakan berdistribusi normal bila *p-value Kolmogrov-Sminov Test* $> 0,1$.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

		Kinerja Pegawai	Kompetensi	Motivasi Kerja
N		35	35	35
Normal	Mean	57.7429	35.1714	58.1429
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.72616	2.80216	2.97186
Most Extreme	Absolute	0.110	0.148	0.122
Differences	Positive	0.110	0.148	0.101

2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X) mempunyai hubungan linear (S. Siregar, 2018). Pada *output*, jika nilai signifikan *Deviation from Linearity* pada *ANOVA Table* lebih besar dari 0,05, maka hubungan *independen* dan *dependen* bersifat linear dan uji linearitasnya terpenuhi.

c. Teknik Analisis Data

Kegiatan analisis data meliputi pengolahan data dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik yang dibantu dengan menggunakan program SPSS 20 (S. Siregar, 2018). Adapun uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji regresi linear sederhana, uji koefisien korelasi, uji t (parsial), uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi dan uji F (simultan).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dimasukkan untuk melihat tingkat kenormalan data. Pada uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat ditentukan juga data berdistribusi normal atau tidak. Data dikatakan normal jika nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* menunjukkan signifikansi $> 0,05$. Hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini:



<i>Negative</i>	-0.109	-0.076	-0.122
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0.651	0.874	0.720
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0.790	0.429	0.678

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji normalitas menunjukkan nilai "*Asymp. Sig. (2-tailed)*" masing-masing variabel yaitu: variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,790, variabel kompetensi (X_1) sebesar 0,429, variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,678. Dengan begitu, diketahui bahwa semua nilai "*Asymp. Sig. (2-tailed)*" setiap variabel menunjukkan lebih besar dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa uji normalitasnya terpenuhi dan data dapat dikatakan normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah ketiga variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Untuk menganalisis menggunakan hasil data output SPSS 20 dapat dilihat pada tabel anova berikut ini :

Tabel 2 Hasil Uji Linearitas antara Kinerja Pegawai dan Kompetensi

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Kompetensi	(Combined)		207.421	11	18.856	9.581	0.000
	Linearity		187.179	1	187.179	95.111	0.000
	Deviation from		20.243	10	2.024	1.029	0.451
	Linearity						
	Within Groups		45.264	23	1.968		
	Total		252.686	34			

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2021

Tabel 2 diatas, menunjukkan hasil uji linearitas antara kinerja pegawai dan kompetensi, nilai signifikan *Linearity* adalah $0,000 < 0,05$, dan nilai signifikan *Deviation from Linearity*

sebesar $0,451 > 0,05$. Hasil uji linearitas di atas membuktikan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebasnya dengan variabel terikatnya bersifat linear.

Tabel 3 Hasil Uji Linearitas antara Kinerja Pegawai dan Motivasi Kerja

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Motivasi Kerja	(Combine)		222.538	11	20.231	15.434	0.000
	Linearity		205.290	1	205.290	156.619	0.000
	Deviation from		17.248	10	1.725	1.316	0.280
	Linearity						
	Within Groups		30.148	23	1.311		
	Total		252.686	34			

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2021

Tabel 3 diatas, menunjukkan hasil uji linearitas antara kinerja pegawai dan motivasi kerja, nilai signifikan *Linearity* adalah $0,000 < 0,05$, dan nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar $0,280 > 0,05$. Hasil

Tabel 4 Hasil Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	28.293	3.042	
	Kompetensi	0.837	0.086	0.861

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2021

Tabel 4 hasil regresi linear sederhana di atas menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 28,293 + 0,837 X_1$. Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 28,293$ satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel bebas kompetensi (X_1), nilai kinerja pegawai (Y) adalah 28,293 satuan.

Tabel 5 Hasil Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	9.669	4.026	
	Motivasi			
	Kerja	0.827	0.069	0.901

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2021

Tabel 5 hasil regresi linear sederhana di atas menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 9,669 + 0,827 X_2$. Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 9,669$ satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel bebas motivasi kerja (X_2), nilai kinerja pegawai (Y) adalah 9,669 satuan.

uji linearitas di atas membuktikan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebasnya dengan variabel terikatnya bersifat linear.

3.1.2 Hasil Uji Hipotesis

a. Regresi Linear Sederhana

Untuk hasil uji regresi linear sederhana dapat dilihat di tabel-tabel di bawah ini:

Nilai koefisien regresi sederhana variabel kompetensi yang diperoleh adalah $b = 0,837$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan kompetensi, maka nilai kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,837 satuan.

Nilai koefisien regresi sederhana variabel motivasi kerja yang diperoleh adalah $b = 0,827$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan motivasi kerja, maka nilai kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,827 satuan.

b. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan dan arah hubungan antara dua variabel. Pengujian kontribusi pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi**

		Kinerja Pegawai	Kompetensi	Motivasi Kerja
Kinerja Pegawai	<i>PearsonCorrelation</i>	1	0.861**	0.901**
	<i>Sig.(2-tailed)</i>		0.000	0.000
	<i>N</i>	35	35	35
Kompetensi	<i>PearsonCorrelation</i>	0.861**	1	0.802**
	<i>Sig.(2-tailed)</i>	0.000		0.000
	<i>N</i>	35	35	35
Motivasi Kerja	<i>PearsonCorrelation</i>	0.901**	0.802**	1
	<i>Sig.(2-tailed)</i>	0.000	0.000	
	<i>N</i>	35	35	35

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun2021

Dari hasil analisis korelasi sederhana (r) didapat korelasi antara kinerja pegawai dengan kompetensi adalah 0,861 dan korelasi antara kinerja pegawai dengan motivasi kerja adalah 0,901. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang kuat antara kinerja pegawai dengan kompetensi dan motivasi kerja. Sedangkan arah

hubungan adalah positif karena nilai r positif, yang berarti semakin tinggi kinerja pegawai maka semakin meningkat kompetensi dan motivasi kerja.

c. Uji t

Hasil uji t secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang diperoleh dapat dilihat di tabel - tabel di bawah ini:

Tabel 7 Hasil Uji t (Parsial)

Model	t	Sig.
1 (Constant)	9.300	0.000
Kompetensi	9.711	0.000

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2021

Tabel 7 hasil uji t di atas, dengan variabel kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 9,711$ lebih besar dari nilai $t_{tabel (35-1=34)} = 2,032$ dengan nilai

signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, secara parsial variabel kompetensi (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau.

Tabel 8 Hasil Uji t (Parsial)

Model	t	Sig.
(Constant)	2.401	0.022
Motivasi Kerja	11.956	0.000

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2021

Tabel 8 hasil uji t di atas, dengan variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 11,956$ lebih besar dari nilai $t_{tabel (35-1=34)} = 2,032$ dengan nilai

signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya, secara parsial variabel motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau.



- d. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Hasil uji regresi linear berganda dari kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas

Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau dapat dilihat di Tabel 4.13 di bawah ini :

Tabel 9 Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	12.977	3.585	
	Kompetensi	0.376	0.106	0.386
	Motivasi Kerja	0.543	0.100	0.592

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2021

Tabel 9 diatas, menunjukkan hasil uji regresi linear berganda memperoleh persamaan regresi yaitu :

$$Y = 12,977 + 0,376X_1 + 0,543 X_2$$

Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 12,977$ satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel bebas kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2), maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah 12,977 satuan.

Nilai koefisien regresi variabel kompetensi yang diperoleh adalah $b_1 = 0,376$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai kompetensi,

maka nilai kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,376 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja yang diperoleh adalah $b_2 = 0,543$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai motivasi kerja, maka nilai kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,543 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

- e. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat di Tabel 10 sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.930 ^a	0.866	0.857	1.03041

Sumber : Hasil Olahan Data Tahun 2021

13,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 10 diatas, menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah 0,866 yang dapat diartikan, perubahan nilai variabel terikat kinerja pegawai dijelaskan oleh seluruh variabel bebas yaitu kompetensi dan motivasi kerja secara simultan adalah sebesar 86,6%. Sisanya (100%-86,6%) yaitu sebesar

- f. Uji F
Hasil dari uji F (simultan) variabel kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau dapat dilihat pada tabel 11 di bawah ini:

Tabel 11 Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	218.710	2	109.355	102.995	0.000 ^b
Residual	33.976	32	1.062		
Total	252.686	34			

Sumber : Hasil Olahan Data
Tahun 2021

Tabel 11 diatas menunjukkan, nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah 102,995 dan $F_{tabel (35-2-1=32)} = 3,295$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan, secara simultan variabel bebas kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai.

3.2 Pembahasan

a. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau

Hasil uji t dapat menunjukan bahwa terdapat pengaruh antara variabel kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 9,711$ lebih besar dari nilai $t_{tabel (35-1=34)} = 2,032$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara parsial variabel kompetensi (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau.

Hasil penelitian ini mendukung teori (Wibowo, 2018) yang mengatakan bahwa kompetensi menunjukan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Sebagaimana tujuan kompetensi adalah untuk mendorong keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

Dalam kompetensi tidak hanya terdapat keterampilan, pengetahuan, dan sikap tetapi bagaimana cara menerapkannya agar sesuai dengan standar kinerja. Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering

melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak pekerjaan yang dilakukan seseorang maka pengalaman kerjanya semakin bertambah dan luas, sehingga dapat memaksimalkan hasil.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rukmana, 2016) yang berjudul "Dampak Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kualitas Perencanaan Pembangunan" (Studi kasus pada Universitas Pasundan). Penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau

Hasil uji t dapat menunjukan bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 11,956$ lebih besar dari nilai $t_{tabel (35-1=34)} = 2,032$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara parsial variabel motivasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau.

Motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau. Hasil penelitian ini mendukung teori (Kasmir, 2016), yang mengatakan bahwa motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Tanpa adanya dorongan yang seseorang tidak akan memiliki motivasi kerja sehingga akan berakibat pada kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja dapat ditimbulkan apabila seseorang

mendapatkan imbalan yang baik, dan adil. Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau harus mempunyai karakteristik motivasi diantaranya pegawai didorong agar bersikap inovatif dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, menjalankan kecermatan atau precision, analisis dan perhatian pada hal-hal detail, kemudian lebih fokus pada hasil daripada fokus pada teknik atau proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut, selanjutnya keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut terhadap orang-orang yang ada di dalam organisasi, serta kegiatan-kegiatan kerja di organisasi pada tim dari pada individu-individu, dan bersikap agresif dan kompetitif dari pada santai.

Semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Agar pegawai dapat lebih serius dalam bekerja adalah dengan melakukan pemberian penghargaan salah satu caranya adalah pemberian penghargaan dalam bentuk uang pada saat pegawai termotivasi dengan penghargaan tersebut maka tentu pegawai akan lebih serius lagi dalam bekerja karena adanya motivasi dalam bentuk uang tersebut. Tidak hanya itu pada faktor lain juga harus ditingkatkan karena melihat dari nilai rata-rata yang menunjukkan bahwa nilai tertinggi adalah pantang menyerah dan tidak mudah putus asa. Dengan nilai rata-rata jawaban sangat setuju yang tinggi, hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau memiliki motivasi kerja dalam hal kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan untuk mencapai prestasi dan kebutuhan akan rasa aman.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (D. Susanto, 2017), penelitian ini berjudul Kinerja Pelayanan Publik di Kabupaten Cilacap (Pengaruh

Motivasi Kerja, Komitmen Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Cilacap). Penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau

Hasil perhitungan uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah 102,995 dan $F_{tabel (35-2-1=32)} = 3,295$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara simultan variabel bebas kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai.

Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah 0,866 yang dapat diartikan, perubahan nilai variabel terikat kinerja pegawai dijelaskan oleh seluruh variabel bebas yaitu kompetensi dan motivasi kerja secara simultan adalah sebesar 86,6%. Sisanya (100%-86,6%) yaitu sebesar 13,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini mendukung teori (Donni, 2017) yang mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Selanjutnya dijelaskan oleh (Mangkunegara, 2017) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Dalam kompetensi tidak hanya terdapat keterampilan, pengetahuan, dan sikap tetapi bagaimana cara menerapkannya agar sesuai dengan standar kinerja. Semakin sering



melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Ada yang tidak kalah pentingnya yang harus dimiliki oleh suatu organisasi yaitu mitra kerja statistik yang mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Motivasi kerja penting untuk diperhatikan, karena motivasi kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika motivasi kerja yang ada di suatu organisasi itu baik, maka kinerja pegawai akan meningkat. Karena motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Motivasi kerja dapat ditimbulkan apabila mendapatkan imbalan yang baik, dan adil, namun kenyataan meskipun sudah diberi imbalan yang baik tetapi pekerjaannya belum maksimal. Setiap manusia tentu mempunyai dasar alasan mengapa seseorang bersedia melakukan jenis kegiatan atau pekerjaan tertentu, mengapa orang yang satu bekerja dengan giat, sedangkan yang lain biasa saja. Semua ini ada dasar dan alannya yang mendorong seseorang bekerja seperti itu, atau dengan kata lain pasti ada motivasinya. Motivasi kerja memegang peranan yang penting dalam optimalisasi efektivitas kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pada proyek konstruksi. Untuk itu perlu pengetahuan dan pemahaman tentang motivasi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Y. Susanto & Sukoco, 2019) yang berjudul “Pengaruh kompetensi, komitmen kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau”. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi, komitmen

kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Y. L. Siregar, 2020) yang berjudul “Pengaruh kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan”. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan. Kemudian (Hatijah, Mas’ud, & Nurpadilla, 2019) yang berjudul “Pengaruh kompetensi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja keuangan publik pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang”. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi, motivasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja keuangan publik pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa: Kompetensi (X_1) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji $t_{hitung} = 9,711$ lebih besar dari nilai $t_{tabel (35-1=34)} = 2,032$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji $t_{hitung} = 11,956$ lebih besar dari nilai $t_{tabel (35-1=34)} = 2,032$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Kompetensi (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Lubuklinggau. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah 102,995 dan $F_{tabel (35-2-1=32)} = 3,295$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini

menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara simultan variabel bebas kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh adalah 0,866 yang dapat diartikan, perubahan nilai variabel terikat kinerja pegawai dijelaskan oleh seluruh variabel bebas yaitu kompetensi dan motivasi kerja secara simultan adalah sebesar 86,6%. Sisanya (100%-86,6%) yaitu sebesar 13,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita, R. (2017). *Manajemen Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Donni, J. P. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hatijah, Mas'ud, M., & Nurpadilla. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Keuangan Publik pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang*. 2(4).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14; S. Sandiasih, ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Ke-5). Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai & Sagala. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Edisi Kedu). Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rukmana, R. (2016). *Dampak Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kualitas Perencanaan Pembangunan* (Studi kasus pada Universitas Pasundan). *Kontigensi: Scientific Journal of Management*, 4(1).
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Edisi Revi). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siregar, S. (2018). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Y. L. (2020). *Pengaruh kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama tapak tuan*. 2(1), 85–92.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, D. (2017). *Kinerja Pelayanan Publik di Kabupaten Cilacap (Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Cilacap)*.
- Susanto, Y., & Sukoco. (2019). *Pengaruh kompetensi, komitmen kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota lubuklinggau*. 24(2), 1–17.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* (Cetakan ke). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.