



PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KABUPATEN MUSI RAWAS

Temon Pujiанти¹, Suwarno², Surajiyo³, Bambang Hadi Purnomo⁴, Dike Monika Jayanti⁵
^{1,2,3,4,5}Fakultas Ekonomi Bisnis dan Sosial Humaniora, Universitas Bina Insan
Lubuklinggau

e-mail: ¹218010276@univbinainsan.ac.id, *²suwarno@univbinainsan.ac.id
³surajiyo@univbinainsan.ac.id, ⁴bpurnomo233@gmail.com, ⁵dikemonika28@gmail.com

Abstrak

Masalah pada penelitian ini adalah: a. Kompetensi: 1) Dalam menginput laporan kegiatan *electronic*-Remunerasi Kinerja (e-RK) ada 7% pegawai yang melebihi waktu yang telah ditentukan (Menit Aktivitas Utama), 2) Dalam menyelesaikan laporan kegiatan *electronic*-Remunerasi Kinerja (e-RK) belum tepat waktu di bulan Maret 2022, sehingga ada beberapa nilai pembulatan kinerja tidak tercapai 31%, sedangkan yang tercapai 69%. b. Motivasi : 1) Masih adanya pegawai yang kurang termotivasi dari dalam diri untuk mengikuti apel pagi, hal ini dapat dilihat dari daftar hadir (*Fingerprint*) pegawai di bulan Maret 2022 yakni di minggu pertama 62%, minggu kedua 60%, minggu ketiga 62%, dan minggu keempat 64%. 2) Pimpinan kurang memberikan pujian kepada pegawai, jika pegawai dapat menyelesaikan tugas yang diberikan. c. Kinerja Pegawai: 1) Masih adanya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sering tidak langsung di kerjakan sehingga mengakibatkan hasil pekerjaannya belum sesuai yang di harapkan, seperti pengimputan laporan kegiatan *electronic*-Remunerasi Kinerja (e-RK) mengakibatkan tunjangan menjadi berkurang, hal ini dapat dilihat dari hasil Tambahan Penghasilan Pegawai di bulan Maret 2022 yang berkurang 31%, sedangkan yang mendapatkan tunjangan penuh 69%, 2) Masih kurangnya alat dan sarana pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sehingga mengakibatkan kinerja pegawai kurang begitu maksimal. Seperti salah satu komputer yang sudah rusak begitu juga dengan komputer sehingga menghambat pekerjaan. Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Hasil penelitian a. Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Musi Rawas. Hasil yang diperoleh yaitu nilai $t_{hitung} = 4,469 > t_{tabel (45-1=44)} = 2,021$ dan nilai signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$. b. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Musi Rawas. Hasil yang diperoleh yaitu nilai $t_{hitung} = 2,965 > t_{tabel (45-1=44)} = 2,021$ dan nilai signifikan yang diperoleh $0,005 < 0,05$. c. Kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Musi Rawas. Bahwa F_{hitung} yang diperoleh adalah $13,247 > F_{tabel} = 3,21$ dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikansinya adalah $0,000 < (\alpha) = 0,05$.

Kata kunci : Kompetensi, motivasi, dan Kinerja Pegawai.

Abstract

The problems in this research are: a. Competencies: 1) In inputting the *electronic*-Remuneration Performance (e-RK) activity report, there are 7% of employees who exceed



the specified time (Main Activity Minutes), 2) In completing the electronic-Performance Remuneration (e-RK) activity report it is not correct time in March 2022, so there are several rounding values for performance that are not achieved by 31%, while those that are achieved are 69%. b. Motivation: 1) There are still employees who are less motivated from within to take part in the morning apple, this can be seen from the employee's Fingerprint in March 2022, namely in the first week 62%, the second week 60%, the third week 62%, and the fourth week 64%. 2) Leaders do not give praise to employees, if employees can complete the tasks given. c. Employee Performance: 1) There are still employees in completing their work that are often not carried out directly, resulting in the results of their work not being as expected, such as submitting an electronic-Remuneration Performance (e-RK) activity report resulting in reduced allowances, this can be seen from the results Additional Employee Income in March 2022 which was reduced by 31%, while those who received full benefits were 69%, 2) There was still a lack of tools and facilities for employees to do their work, resulting in less than optimal employee performance. Like one of the computers that has been damaged, so does the computer so that it hinders work. This research method uses a quantitative research design. Research results a. Competence has an effect on employee performance at the Department of Industry and Trade of Musi Rawas Regency. The results obtained are the value of $t_{count} = 4.469 > t_{table} (45-1=44) = 2.021$ and the significant value obtained is $0.000 < 0.05$. b. Motivation has an effect on employee performance at the Department of Industry and Trade of Musi Rawas Regency. The results obtained are the value of $t_{count} = 2,965 > t_{table} (45-1=44) = 2,021$ and the significant value obtained is $0,005 < 0,05$. c. Competence and motivation have an effect on employee performance at the Department of Industry and Trade of Musi Rawas Regency. That the obtained F_{count} is $13.247 > F_{table} = 3.21$ and the level of significance simultaneously is $0.000 < (\alpha) = 0.05$.

Keywords: Competence, motivation, and employee performance

I. PENDAHULUAN

Dinas Perindustrian dan perdagangan merupakan sebagai unsur pelaksana teknis Pemerintah Daerah yang bertugas untuk mengawasi, membina dan mengelola dibidang Perindustrian dan perdagangan, berkewajiban untuk melaporkan dan mempertanggung jawabkan tentang hasil kegiatan. Terwujudnya sektor Perindustrian dan perdagangan yang maju dan berkelanjutan perlu didukung oleh sumber daya manusia

berkualitas. Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan membentuk kinerja pegawai, baik individu maupun kelompok yang tinggi akan berdampak pada efektifitas organisasi. dan potensi sedangkan Sumber Daya Alam sebagai penggerak perekonomian untuk meningkatkan kesejahteraan.

Betapapun majunya Teknologi Digital, perkembangan Informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa Sumber Daya Manusia sulit bagi Lembaga Instansi

Pemerintah untuk mencapai tujuannya. Pegawai merupakan Sumber Tenaga kerja dalam suatu Unit Organisasi pemerintahan sangat dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Sumber Daya Manusia memiliki peranan baik secara individu maupun kelompok, maju tidaknya suatu Lembaga Instansi Pemerintah setempat tergantung dari sumber daya manusianya, diantaranya faktor kompetensi dan motivasi.

Kompetensi pegawai dalam lembaga pemerintah sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan teknologi yang sangat cepat, perkembangan masalah yang semakin kompleks dan dinamis, serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Untuk itu lembaga pemerintah membutuhkan pegawai yang mempunyai kompetensi.

Apabila pegawai memiliki pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) yang luas, serta memahami apa pekerjaannya dan mengetahui apa-apa yang harus dilaksanakannya, bagaimana melaksanakan tugas tersebut yang sesuai pada bagian jabatannya dan bertanggung jawab atas pekerjaannya tersebut. kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016).

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah motivasi, tugas dalam suatu birokrasi pemerintahan harus dilaksanakan

dengan motivasi kerja agar bekerja lebih giat dan penuh tanggung jawab. Suatu perlakuan tertentu yang berhasil meningkatkan motivasi seseorang pada waktu tertentu belum tentu berhasil apabila diterapkan kepada lain pada tempat dan waktu yang berbeda.

Untuk melakukan tindakan tertentu disebabkan oleh adanya dorongan yang muncul dalam diri bersangkutan, yang mana dorongan tersebut biasanya muncul sebagai akibat dari pemberian dorongan pihak tertentu, dan juga sebagai kesadaran yang berarti dorongan yang tidak disebabkan oleh pihak lain. Menurut (Wibowo, 2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dan untuk mendapatkan kinerja yang baik, perlu melakukan perubahan-perubahan agar dapat memberikan hasil kerja bagi pegawai. Pada dasarnya untuk mengelola kompetensi pegawai yang dilakukan oleh lembaga pemerintah secara sistematis dan terus-menerus agar pegawai tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan. Seluruh kinerja pegawai akan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat sebelumnya.

Terciptanya kinerja pegawai yang tinggi sangatlah tidak mudah dikarenakan dapat timbul apabila variabel-variabel yang memengaruhi



diantaranya seperti kompetensi dan motivasi dapat berjalan dengan serasi, selaras dan seimbang sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif bagi pegawai. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi (Irham Fahmi, 2016).

Berdasarkan hasil observasi awal atau pengamatan sementara mengenai kompetensi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Musi Rawas bahwa dalam menginput laporan kegiatan *electronic*-Remunerasi Kinerja (e-RK) ada 7% pegawai yang melebihi waktu yang telah ditentukan (Menit Aktivitas Utama) dan dalam menyelesaikan laporan kegiatan *electronic*-Remunerasi Kinerja (e-RK) belum tepat waktu di bulan Maret 2022, sehingga ada beberapa nilai pembulatan kinerja tidak tercapai 31%, sedangkan yang tercapai 69%.

Berdasarkan hasil observasi awal atau pengamatan sementara mengenai motivasi di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Musi Rawas bahwa masih adanya pegawai yang kurang termotivasi dari dalam diri untuk mengikuti apel pagi, hal ini dapat dilihat dari daftar hadir (*Fingerprint*) pegawai di bulan Maret 2022 yakni di minggu pertama 62%, minggu kedua 60%, minggu ketiga 62%, dan minggu keempat 64%, dan Pimpinan kurang memberikan pujian kepada pegawai,

jika pegawai dapat menyelesaikan tugas yang diberikan.

Kinerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Musi Rawas belum maksimal hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sering tidak langsung di kerjakan sehingga mengakibatkan hasil pekerjaannya belum sesuai yang di harapkan, seperti pengimputan laporan kegiatan *electronic*-Remunerasi Kinerja (e-RK) mengakibatkan tunjangan menjadi berkurang, hal ini dapat dilihat dari hasil Tambahan Penghasilan Pegawai di bulan Maret 2022 yang berkurang 31%, sedangkan yang mendapatkan tunjangan penuh 69%, dan masih kurangnya alat dan sarana pegawai dalam mengerjakan pekerjaan sehingga mengakibatkan kinerja pegawai kurang begitu maksimal. Seperti salah satu komputer yang sudah rusak begitu juga dengan komoputer sehingga menghambat pekerjaan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

a. Literatur

Kinerja karyawan adalah suatu metode untuk mengukur kemajuan program atau aktivitas yang dilakukan organisasi sektor publik dalam mencapai hasil atau *outcome* yang diharapkan oleh klien, pelanggan, dan *stakeholder* lainnya (Mahmudi, 2015).

Konflik kerja adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama



atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda (Sunyoto, 2015).

Stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya (Irham Fahmi, 2016).

b. Faktor- faktor yang mempengaruhi

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja (Wibowo, 2016), adalah sebagai berikut :

a. Personal factors

Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.

b. Leadership factors

Ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan pimpinan dan *tim leader*.

c. Team factors

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

d. System factors

Ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

e. Contextual/situational factors

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

1) Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum,

perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2) Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.

3) Kebutuhan harga diri.

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari pegawai dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian.

4) Kebutuhan pengakuan prestasi kerja.

Kebutuhan akan prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan (Afandi, 2016).

Sejumlah faktor mempengaruhi kemampuan pekerja untuk memperbaiki kecakapan tentang kompetensi yang mempengaruhi kinerjanya (Wibowo, 2016), yaitu :

1) Admitting Incompetence (Mengalami Kekurangan Kompetensi)

Sering kali terjadi orang menutupi kekurangannya agar tidak diketahui orang lain. Budaya yang berusaha selalu tampil baik mengandung bahaya tidak menyadari kekurangan kecakapan dalam kompetensi. Untuk itu, ada baiknya orang

mengakui dengan terus terang akan kekurangan dalam kompetensinya sehingga dapat dilakukan usaha untuk memperbaikinya.

2) *Raising Expectations*
(Meningkatkan Harapan)

Pekerjaan manajer dan coach termasuk membantu orang memperluas visi atas pekerjaan mereka sehingga mereka dapat memanfaatkan bakat, kemampuan, dan potensinya. Tuga utama seorang coach adalah menciptakan dan memelihara visi yang lebih tinggi bagi pekerja, dengan menjaga dalam pikirannya apa yang mungkin bagi mereka apabila memanfaatkan sepenuhnya kemampuan dan bakatnya.

3) *Identifying Barriers*
(Mengidentifikasi Hambatan)

Apabila terdapat hambatan terhadap kinerja dan pencapaian prestasi, penting sekali untuk mengidentifikasi sifat dari hambatan tersebut sehingga dapat diatasi secara efektif. Kebanyakan hambatan dapat dikategorikan dalam pengetahuan, keterampilan, proses dan emosional.

4) *Including Support Mechanism*
(Memasukan Mekanisme Dukungan)

Setiap rencana yang baik termasuk prosedur untuk memonitor dan mengukur pelaksanaan langkah tindak dan kemajuan pencapaian tujuan. Pada kebanyakan buday organisasi, penguatan perilaku

secara sadar dipergunakan dalam konteks program disiplin berkaitan dengan masalah pekerja, dan rencana kompetensi dan promosi untuk memberi penghargaan Kontributor besar. Dengan secara sadar menggunakan penguatan perilaku dengan lebih kreatif dan meluas, organisasi dapat membantu pekerja memperbaiki kinerja dan kompetensi

2.3. Penelitian Yang Relevan

Untuk memudahkan penelitian diperlukan hasil penelitan sebleumnya sebagai bahan perbandinagn dan refrensi yaitu : Zulkifli Damopolii, Rita N. Taroreh, Yantje Uhing, 2021, Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Asn Dinas Pendidikan Kota Kotamobagu.

Berdasarkan hasil pengaruh antara Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai ASN (Y) pada Dinas Pendidikan Kota Kotamobagu, dapat dilihat melalui koefisien korelasi. Hasil Koefisien Korelasi atau R sebesar 0,341 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antara Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai ASN (Y) pada Dinas Pendidikan Kota Kotamobagu mempunyai hubungan yaitu sebesar 34,1 %. Dapat diketahui juga hasil Koefisien Determinasi atau R^2 adalah 0.117 yang menunjukkan bahwa 11,7 % Kinerja Pegawai (ASN) dipengaruhi oleh Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) sementara sisanya sebesar 53,9 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak



diteliti dalam penelitian. uji F digunakan untuk mengetahui signifikan dari model regresi yang digunakan. Cara yang umum digunakan adalah dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel pada tingkat signifikan 0,05. Hasil uji signifikansi F (sig. F) secara simultan dari variabel X1 dan X2 terhadap Y yaitu Kinerja Pegawai (ASN) sebesar 0,045 Hal ini berarti koefisien variabel X1 atau Kompetensi dan variabel X2 atau Motivasi, berpengaruh secara bersama-sama terhadap Y atau Kinerja Pegawai (ASN), dimana dalam nilai signifikan kurang dari 5% ($< 0,05$). Hal ini berarti bahwa hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa variabel Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2). Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan Kota Kotamobagu secara simultan, dapat diterima atau terbukti. Selain menggunakan nilai probabilitas atau nilai Sig, metode yang lain yang dapat digunakan adalah menggunakan nilai Fhitung dibandingkan dengan nilai Ftabel. Kriteria penilaian dengan menggunakan metode ini adalah, jika nilai Fhitung lebih besar dari nilai Ftabel; $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis penelitian diterima, dan sebaliknya. Dalam kasus di atas Fhitung memiliki nilai 4,507 sedangkan Ftabel memiliki nilai 3,23 ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga hipotesis penelitian dapat diterima. 1. Nilai thitung untuk variabel Kompetensi (X1) sebesar 1,505 lebih kecil dari nilai ttabel sebesar 2,024 dengan tingkat signifikan $0,141 > 0,05$, sehingga H_0 diterima dengan

demikian H_a dapat ditolak. Artinya Kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN (Y). 2. Nilai thitung untuk variabel Motivasi (X2) sebesar 0,765 lebih kecil dari nilai ttabel sebesar 2,024 dengan tingkat signifikan $0,449 > 0,05$, sehingga H_0 diterima dengan demikian H_a dapat ditolak, artinya Motivasi (X2) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN (Y) (Damopolii et al., n.d.).

Ayu Anjani, 2019. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian validitas diketahui bahwa instrumen dalam variabel kompetensi valid, instrumen dalam variabel Motivasi valid dan instrumen variabel kinerja pegawai adalah valid, karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, seluruh r hitung nilainya lebih besar dari 0,294. Hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel kompetensi adalah 0,794, nilai *Cronbach's Alpha* variabel motivasi adalah 0,680, nilai *Cronbach's Alpha* variabel kinerja pegawai adalah 0,854, hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian tersebut adalah reliabel karena nilai *Chronbach Alpha* diatas 0,6. Hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel kompetensi adalah 0,794, nilai *Cronbach's Alpha* variabel motivasi adalah 0,680, nilai *Cronbach's Alpha* variabel kinerja pegawai adalah 0,854, hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian tersebut adalah reliabel karena nilai

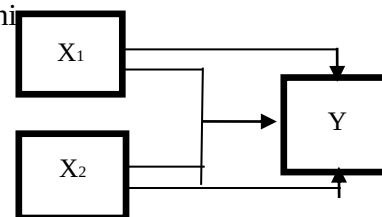
Chronbach Alpha diatas 0,6. Nilai koefisien korelasi variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai adalah 0.680, hal ini memiliki arti bahwa derajat keeratan hubungan antara variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai termasuk pada kategeori kuat. Nilai koefisien determinasi variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai adalah 0.462, hal ini memiliki arti bahwa pengaruh variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai adalah 46% nilai Sig variabel kompetensi adalah $0,00 < 0,05$, hal ini memiliki arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja, selanjutnya diketahui bahwa nilai Sig variabel motivasi adalah $0,00 < 0,05$, hal ini memiliki arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai bahwa nilai Sig adalah $0,00 < 0,05$, sehingga dapat kita simpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja pegawai (Anjani, 2019).

Sujiati (2016). *The Effect Of Motivation And Competence On Employee Performance In Satellite Technology Center - National Institute Aeronautics And Space. This study aims to analyze the effect of motivation and competency factor on analytic survey with cross-sectional study. Respondents in this study of 79 and Structural Equation Modeling (SEM) PLS. The results show that motivation has significant effect either directly or indirectly through*

the competency on employee performance in Satellite Technology Center - National Institute of Aeronautics and Space. There are 58.23% of 79 employees who are in a productive age in Satellite Technology Center who become respondents in this research. It can be considered as the potential of Satellite Technology Center - LAPAN to be able to develop more competence owned by employees, especially with most of the employees (46.84%) who have a bachelor degree, so employees already have sufficient educational background to improve the competence owned maximally. Further research should extend the scope of research, not only in one unit, but the research can be done in one agency with all units it has (Effect et al., 2017).

2.4. Kerangka Berfikir

Berikut merupakan gambaran kerangka berpikir dalam penelitian ini



Gambar 1. Kerangka berpikir

- X1 = Kompetensi (Independen)
- X2 = Motivasi (Independen)
- Y = Kinerja (Dependen)

c. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Diduga ada pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja

- H2 : Diduga ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan
- H3 : Diduga ada pengaruh signifikan antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Adapun tempat penelitian yang hendak peneliti lakukan yaitu di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Musi Rawas Desa Muara Beliti Baru, Kecamatan Muara Beliti, Kabupaten Musi Rawas, Sumatera Selatan 31661. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Berdasarkan alur sistematika penelitian dapat dijelaskan bahwa pada tahapan awal melakukan observasi awal pada objek penelitian dilanjutkan dengan identifikasi masalah, rumusan masalah, perumusan hipotesis, pengumpulan data, menentukan populasi dan sampel, pengembangan instrument dan melakukan pengujian instrument lalu dilakukan analisis data dan menarik kesimpulan, berdasarkan kesimpulan dan menentukan saran atas hasil penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Musi Rawas yang terdiri dari Aparatur Sipil Negara yang berjumlah 45 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah

dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2017). Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas sebaiknya di lakukan di setiap butir pertanyaan di uji validitasnya (Sujarweni, 2020).

Untuk uji reliabilitas digunakan teknik *Cronbach Alpha*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliabel*) bila nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari r_{tabel} dengan signifikan 5%. Dengan menggunakan rumus.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini, menggunakan statistik parametris karena data yang akan diuji berbentuk Ratio. Karena akan menggunakan statistik parametris, maka setiap data pada setiap variabel harus terlebih dulu di uji normalitasnya.

Uji Normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual atau variabel pengganggu terdistribusi secara normal atau tidak. Dalam hal ini yang diuji normalitas yaitu nilai residual yang dihasilkan dari model regresi. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual

yang terdistribusi secara normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *One Sample Kolmogrov-Smirnov*. Dari output uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai signifikasi (Asym. Sig 2-tailed). Karena signifikasi lebih dari 0,05 maka residual terdistribusi dengan normal.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Hasil

Berdasarkan hipotesis pertama hasil pengujian regresi sederhana variabel kompetensi diperoleh $Y = a + bX_1$ yaitu nilai konstanta yaitu sebesar $a = 47,761$, sedangkan Nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,570 satuan. Berdasarkan hasil uji koefisien variabel kompetensi (X_1) terhadap kinerja (Y). nilai koefisien korelasi sebesar 0,563 karena nilai tersebut berada di interval koefisien 0,40 – 0,599. Berdasarkan Hasil Uji t kompetensi (X_1), menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,469 > t_{tabel (45-1=44)} = 2,021$ dan nilai signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hipotesis kedua hasil pengujian regresi sederhana variabel motivasi diperoleh $Y = a + bX_2$ yaitu nilai konstanta yaitu sebesar $a = 58,123$, sedangkan Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,408 satuan. Berdasarkan hasil uji koefisien variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y). sebesar 0,412 karena nilai tersebut berada di interval koefisien 0,40 – 0,599. Berdasarkan Hasil Uji t motivasi (X_2), menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,965 > t_{tabel (45-1=44)} = 2,021$ dan nilai signifikan yang diperoleh $0,005 < 0,05$.

Berdasarkan hasil Uji Simultan (Uji F) bahwa Fhitung yang diperoleh adalah

$13,247 > F_{tabel} = 3,21$ dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikansinya adalah $0,000 < (\alpha) = 0,05$. Dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,21 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Pembahasan

- Hipotesis Pertama (H_1) terdapat pengaruh antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai.
- Hipotesis Kedua (H_2) terdapat pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai.
- Hipotesis Ketiga (H_3) terdapat pengaruh antara variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

VI. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan, maka peneliti memberikan saran, yaitu:

- Hasil penelitian ini menggambarkan mengenai kompetensi pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Musi Rawas yang menunjukkan sudah baik, dan agar terus dilakukan peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan serta keterampilan, seperti mengikuti pelatihan membuat laporan kegiatan elektronik-Remunerasi Kinerja (e-RK).



- 2) Hendaknya pegawai selalu termotivasi dari dalam diri untuk mengikuti apel pagi.
- 3) Hendaknya Pimpinan selalu memberikan pujian kepada pegawai, jika pegawai dapat menyelesaikan tugas yang diberikan.
- 4) Dalam menyelesaikan pekerjaannya hendaknya harus sesuai yang di harapkan, seperti pengimpunan laporan kegiatan *electronic-Remunerasi Kinerja (e-RK)*.
- 5) Sebaiknya tersedia alat dan sarana pegawai yang baik sehingga mengakibatkan kinerja pegawai lebih maksimal, seperti komputer.

VII. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2016). *Concep & Indicator Human Resources Management for Management Research*. CV. Budi Utama. Daerah Istimewa.
- Anjani, A. (2019). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(1), 1–10.
- Aqila. (2018). *Rangkuman Teori Manajemen SDM*. <https://artaqila.blogspot.co.id/2018/02/rangkuman-teori-manajemen-sdm.html>.
- Arif Yusuf Hamali. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Arikunto. (2016). *Manajemen Penelitian*. PT. Rineka Cipta.
- Bintaro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gava Media.
- Damopolii, Z., Taroreh, R. N., Uhing, Y., Kompetensi, P., Motivasi, D. A. N., Kinerja, T., Dinas, A. S. N., Manajemen, J., Ekonomi, F., Damopolii, Z., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (n.d.). *THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF THE E-mail : Jurnal EMBA Vol . 9 No . 3 Juli 2021 , Hal . 1128 - 1141*. 9(3), 1128–1141.
- Edison. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. CV. Alfa Beta.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Effect, T. H. E., Motivation, O. F., Employee, O. N., & In, P. (2017). *ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN SATELLITE TECHNOLOGY CENTER - NATIONAL INSTITUTE*. 21, 229–237.
- Irham Fahmi. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Muhammad Busro. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. CV. Alfabeta.
- Sunyoto. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo.