



PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN MUSI RAWAS

Agus Nurhadi¹, Ronal Aprianto², Nasruddin³

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

e-mail: *¹218010156@univbinainsan.ac.id, ²ronalaprianto@univbinainsan.ac.id,

³nasruddin@univbinainsan.ac.id

Abstrak

Penelitian ini Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamog Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dimana populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 86 orang Pegawai. teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana, koefisien korelasi, uji t, regresei linier berganda, koefisien determinasi dan uji f. Hasil penelitian 1). Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam KebakaranKabupaten Musi Rawas. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung (9,484) > ttabel (1,988). maka Ho ditolak dan Ha diterima 2). Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam KebakaranKabupaten Musi Rawas. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung (10,718) > ttabel (1,988), maka Ho ditolak dan Ha diterima. 3). Kompetensi dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam KebakaranKabupaten Musi Rawas. Hal ini dibuktikan dengan nilai fhitung sebesar (60,254) > ftabel (2,37), maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Pegawai.

Abstract

This study aims to determine the effect of competence and motivation on employee performance in the Civil Service Police Unit and the Musi Rawas District Fire Department. This type of research is quantitative research where the population in this study is 86 employees. The data analysis technique used is simple linear regression, correlation coefficient, t test, multiple linear regression, coefficient of determination and f test. Research results 1). Competence has a partially significant effect on employee performance in Tugumulyo District, Musi Rawas Regency. This is evidenced by the value of tcount (9.484) > ttable (1.988). then Ho is rejected and Ha is accepted 2). Motivation has a partially significant effect on employee performance at the Tugumulyo District Office, Musi Rawas Regency. This is evidenced by the value of tcount (10.718) > ttable (1.988), then Ho is rejected and Ha is accepted. 3). Competence and motivation have a significant effect simultaneously on employee performance in Tugumulyo District, Musi Rawas Regency. This is evidenced by the fcount value of (60.254) > ftable (2.37), then Ho is rejected and Ha is accepted.

Keywords: Competence, Motivation and Employee Performance.



I. PENDAHULUAN

Kompetensi merupakan salah satu kegiatan penting yang harus diikuti oleh Pegawai. dengan adanya Kompetensi diharapkan dapat meningkatkan knowledge, skill, attitude dan behavior dari para pegawai yang dimiliki juga diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dan dapat mendukung instansi/ untuk mencapai tujuannya. Kompetensi merupakan proses untuk membentuk dan membekali Pegawai dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilaku. (Kasmir, SE., 2016)

Motivasi pegawai juga mempunyai peran yang sangat penting guna peningkatan kinerja pegawai, motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan. (Wibowo, 2017), Oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang. Motivasi merupakan subjek yang penting bagi pimpinan karena pimpinan bekerja melalui dan dengan orang lain. Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya faktor internal dan faktor eksternal, dari faktor internal adanya keinginan dari diri pegawai untuk dapat hidup yang lebih baik, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dari organisasi. Dari faktor eksternal, adanya kondisi lingkungan kerja yang nyaman, kompensasi yang memadai, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, serta peraturan yang fleksibel, dengan demikian akan timbul semangat dari diri pegawai untuk bekerja lebih baik

Hasil observasi awal yang penulis lakukan di Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas, penulis menemukan bahwa dari segi

kinerja terlihat bahwa hasil pekerjaan tidak sesuai dengan yang diinginkan instansi, kurangnya tepat waktu dalam bekerja dan kurangnya kreativitas pegawai dalam bekerja. Dari segi kompetensi terlihat bahwa kurangnya pengetahuan yang dimiliki sebagian pegawai belum melaksanakan pekerjaan, keterampilan yang dimiliki oleh pegawai belum mempunyai solusi terhadap permasalahan pekerjaan yang dihadapinya dan pengalaman kerja yang dimiliki pegawai belum dapat membantu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Dari segi motivasi yaitu motivasi yang pertama masih kurang meratanya pemberian motivasi dari pimpinan, masih kurangnya kesadaran pegawai untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, dan kurangnya keterbukaan dalam pengelolaan kegiatan program kerja. Dengan demikian hal ini akan mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Kompetensi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas”

II. METODOLOGI PENELITIAN

2.1. Populasi dan Sample

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Di Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas, yang berjumlah 86 Orang

b. Sample

Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu seluruh Pegawai Pegawai Di Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran



Kabupaten Musi Rawas, yang berjumlah 86 Orang Pegawai.

2.2. Teknik Pengumpulan data

a. Observasi

Yaitu Pengambilan data yang digunakan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung, mencatat dan menganalisis kejadian yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti yaitu variabel kompetensi dan motivasi, data yang diperoleh berupa catatan-catatan atau arsip-arsip yang ada dalam instansi yang bersangkutan seperti struktur organisasi, absensi pegawai dan gambaran umum tentang tempat penelitian.

b. Kuisioner

Yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara membuat daftar pertanyaan secara tertulis yang ditujukan pada objek penelitian, hasilnya merupakan data tertulis yang didapat dari pegawai tanpa ada tekanan dari pihak lain.

c. Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengambil data yang diperlukan dari sumber data, yaitu catatan-catatan atau arsip-arsip yang ada dalam instansi yang bersangkutan

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

a. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	KOMPETENSI (X1)	MOTIVASI (X2)	KINERJA (Y)
N	86	86	86
Norm	36.59	60.85	48.03
			85.15

al Parameters ^{a,b}	2.323	3.292	2.509	4.665
Most Extreme Differences	.091	.090	.090	.119
Test Statistic	.091	.090	.090	.090
Asymp. Sig. (2-tailed)	.077 ^c	.081 ^c	.080 ^c	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Nilai signifikasi untuk variable Kompetensi (X1) nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,077 > 0,05 artinya data berdistribusi normal, nilai signifikasi Motivasi (X2) nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,081 > 0,05 artinya data berdistribusi normal, dan kinerja pegawai (Y) nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,080 > 0,05 artinya data berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji normalitas diketahui bahwa model tidak terkena masalah.

Uji Linieritas

Uji Linieritas Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA Table

			df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA	Between Groups	(Com bined)	10	30.374	9.855	.000
PEGA WAI (Y) *	Linear ity		1	276.603	89.748	.000
KOMI TME N (X1)	Devia tion from Linear ity		9	3.016	.978	.465



Within Groups	23	75	3.08	
			2	
Total	33	85		

Pengujian pada SPSS 24 for windows dengan menggunakan Test for Linearity dengan pada taraf signifikansi 0,05. Jika nilai deviation from linierity lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan model adalah linier. Dan atau Jika nilai Sig 0,000 < 0.05 maka dapat dinyatakan model adalah non linier. Dengan memperhatikan nilai definition from linierity. Dari tabel diatas nilai sig 0,465 > dari 0,05, dengan demikian dinyatakan variabel Kompetensi (X1) model adalah linier

Uji Linieritas motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA Table

			df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA	Between Groups	(Com bined)	14	26.037	10.850	.000
PEGAJAWAI	Groups	Linearity	1	308.971	128.753	.000
(Y) * Budaya Kerja (X2)		Deviation from Linearity	13	4.273	1.781	.063
	Within Groups		22	71	2.400	
	Total		33	85		

Pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test for Linearity dengan pada taraf signifikansi 0,05. Jika nilai deviation from linierity lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan model adalah linier. Dan atau Jika nilai Sig 0,000 < 0.05 maka dapat dinyatakan model adalah non linier. Dengan memperhatikan nilai definition from linierity. Dari tabel diatas nilai sig 0,063 > dari 0,05, dengan demikian dinyatakan variabel Motivasi (X2) model adalah linier

b. Hasil Uji Hipotesis

1. Analisis variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	19.621	3.002		6.536	.000
KOMPETENSI (X1)	.776	.082	.719	9.484	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Nilai thitung untuk variabel Kompetensi (X1) adalah sebesar 9,484 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, sementara itu nilai ttabel dengan $\alpha = 5\%$, $df (n-2) = (86-2=84)$, adalah sebesar 1,988. jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Variabel Kompetensi (X1) nilai thitung (9,484 > ttabel (1,988) berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menandakan adanya pengaruh yang signifikan antara Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

2. Analisis variabel motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	12.792	3.293		3.885	.000

MOTIVASI (X2)	.579	.054	.760	10.718	.000
---------------	------	------	------	--------	------

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA (Y1)

nilai thitung untuk variabel Motivasi (X2) adalah sebesar 10,718 dan nilai signifikansi 0,000, sementara itu nilai ttabel dengan $\alpha = 5\%$, $df (n-2) = (86-2)$, adalah sebesar 1,988. jika thitung > ttabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika thitung $\leq$ ttabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Variabel Motivasi (X2) nilai thitung (10,718) > ttabel (1,988) berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menandakan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

3. Analisis variabel Komitmen (X1) dan Budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	316.739	2	158.369	60.254	.000 ^b
	Residual	218.156	83	2.628		
	Total	534.895	85			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja (X2), KOMITMEN (X1)

Nilai fhitung adalah sebesar 60,254 sedangkan untuk nilai ftabel dengan tingkat signifikan 0.000, serta $\alpha = 5\%$ serta pembilang k = 2 adalah sebesar 2,37, jika fhitung $\geq$ ftabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika fhitung < ftabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian hasil perhitungan diatas fhitung sebesar 60,254 > ftabel sebesar 2,37, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya

terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

3.2. Pembahasan

a. Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas.

Hipotesis Pertama (H_1) adalah “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa Kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Musi Rawas, dengan korelasi variabel Kompetensi yang kuat yaitu sebesar 0,719. Hasil perhitungan uji t, nilai thitung adalah sebesar 9,484, sementara itu nilai ttabel dengan $\alpha = 5\%$, $df (n-2) = (86-2)$, adalah sebesar 1,988. thitung > ttabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas.

Hipotesis Kedua (H_2) adalah “Adanya pengaruh Motivasi terhadap kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa Motivasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas, dengan korelasi variabel Motivasi yang kuat yaitu sebesar 0,760 (85,1%). Hasil perhitungan uji, nilai thitung adalah sebesar 10,718, sementara itu nilai ttabel dengan $\alpha = 5\%$, $df (n-2) = (86-2)$, adalah sebesar 1,988. thitung

> ttabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima

c. Pengaruh Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas

Hipotesisi Ketiga (H_3) adalah “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa Kompetensi dan Motivasi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Kebakaran Kabupaten Musi Rawas. Nilai R square (R^2) hasil analisis diperoleh nilai sebesar 0,592 (59,2 %). Dan hasil uji f, bahwa nilai fhitung adalah sebesar 60,254 . dengan tingkat signifikan 0.000, serta $\alpha = 5\%$ serta pembilang ($k = 2$) adalah f tabel sebesar 2,37, fhitung $\geq$ ftabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

1. Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung (9,484) > ttabel (1,988) . maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di

Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung (10,718) > ttabel (1,988), maka H_0 ditolak dan H_a diterima

- 3 Kompetensi dan Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas. Hal ini dibuktikan dengan nilai fhitung sebesar (60,254) > ftabel (2,37), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Saran

1. Sebaiknya Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas, harus lebih meningkatkan Kompetensi Pegawai dengan meningkatkan Kualitas Sumber daya Manusi dengan terus melakukan Diklat Kepegawaian sesuai jabatan yang diemban, sehingga akan meningkatkan wawasan, keterampilan dan adanya perubahan perilaku pegawai untuk lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya. Sehingga mempunyai visi misi mempertahankan keutuhan organisasi. sehingga adanya kesinambungan antara visi personal dan instansi dalam menjalankan program kerja untuk mendapatkan kinerja yang optimal
2. Sebaiknya Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas lebih meningkatkan pemberian motivasi kepada bawahan dengan lebih memperhatikan kebutuhan



psikologis dan kesejahteraan keluarga, supaya timbul semangat kerja yang tinggi. Dengan demikian apa yang menjadi tujuan dan cita-cita organisasi dapat tercapai.

3. Sebaiknya Kepala Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas dan seluruh pegawai, harus lebih meningkatkan kinerja pegawai, sesuai dengan hipotesis dalam penelitian ini bahwa Kompetensi dan Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan cara peningkatan kompetensi pegawai serta memotivasi diri.

V. DAFTAR PUSTAKA

- AMANAH, S. N. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Wilayah Jakarta Senayan. *Sebatik*, 24(2), 259–266. <https://doi.org/10.46984/sebatik.v24i2.1139>
- Danila dan Jefirtson R Riwu Kore,(2019), pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di dinas Pekerjaan umum bina marga provinsi sumatera selatan, P-ISSN : 2540-816X
- Donatus Adi Kurniawan*, Guswandi & Akhmad Sodikin, (2018) the effect of competence and motivation on employee Performance through employees capabilitieson pt. Binasinar, Amity, International Journal Of Research Science & Management ISSN: 2349-5197.
- Edison, D. E., Anwar, D. Y. & Komariah, D. I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Affabeta.
- Fahmi, I. (2014). MANAJEMEN teori,kasus,dan solusi (S. . Dimas Handi (ed.)). Alfabeta.
- Josiah, T. & Saleh, K. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Propinsi Lampung. *EKOMBIS SAINS: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 3(1), 71–82. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v3i1.416>
- Kasmir, SE., M. . (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (2nd ed.). Rajawali Pers.
- Mu'nis, H. & Komaladewi, R. (2019). Jurnal Ekonomi Modernisasi. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 1(2), 135–146. <https://pdfs.semanticscholar.org/c7e9/652c29e7abc7301904871d24fc4827a11ba0.pdf>
- Puspita, J. (2014). (Studi di PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(1), 1–10.
- Qiqi Zakiyyah1), Abas2), Rijatul Anwar3), N. P. & Hati5), I. P. (2020). Effect, The Training, Of Employee, Motivation On At, Performance Company, Incorporation Perkasa, Indokarlo. 1(1), 406–415.
- Rahayu, K. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 177–182.