

The Effect of Competence and Motivation on Performance Of Employees In Public Works and Spatial Offices of Indragiri Hilir District

Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Indragiri Hilir

Meilisa Syelviani¹, Nelva Siskawati², Feni Melisa³
Universitas Islam Indragiri^{1,2,3}

Meilisasyelviani2@gmail.com¹, Nelva.sikawati@gmail.com², fenimelisa1928@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang (Studi Kasus pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Indragiri Hilir). Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai dengan jumlah sebanyak 61 orang menggunakan metode teknik sampling atau sensus. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompetensi dan motivasi dan variabel terikat adalah kinerja. Data diolah dengan analisis data yang terdiri dari metode uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis yang terdiri dari uji determinasi, uji t statistik dan uji f. Hasil yang diperoleh adalah variabel kompetensi dan motivasi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of competence and motivation on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Service (Case Study at the Public Works and Spatial Planning Office of Indragiri Hilir Regency). The population and sample in this study were employees with a total of 61 people using a sampling technique or census method. The independent variables used in this study are competence and motivation and the dependent variable is performance. The data was processed by data analysis consisting of validity and reliability test methods, multiple linear regression analysis, hypothesis testing consisting of determination test, statistical t test and f test. The results obtained are the competence and motivation variables have a significant positive effect on performance.

Keywords: Competence, Motivation, Employee Performance

1. Pendahuluan

Organisasi merupakan proses kerja sama yang dilakukan oleh sekelompok yang saling berinteraksi secara intensif. Organisasi dilihat dari aspek perilaku, sedangkan teori organisasi dilihat dari aspek sekelompok individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan, atau organisasi sebagai wadah tempat individu bekerjasama secara rasional dan sistematis untuk mencapai tujuan. Interaksi dapat disusun atau digambarkan dalam sebuah struktur untuk membantu dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan suatu organisasi dapat dicapai apabila kegiatan yang ada di dalam organisasi dikerjakan secara terarah sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Dinas Pekerjaan Umum yang merupakan organisasi pemerintah daerah dan merupakan tangan dari pemerintah pusat yakni Kementrian Pekerjaan Umum, kehadirannya sangat memberikan warna terhadap pelayanan publik. Dinas Pekerjaan Umum adalah perangkat daerah yang diserahkan wewenang, tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan otonomi daerah dalam bidang pekerjaan umum. Untuk mewujudkan tujuan pekerjaan pemerintahan yang berkualitas manajemen sumber daya manusia harus benar-benar dikelola. Dinas Pekerjaan Umum

dan Tata Ruang adalah perpanjangan tangan dari pemerintah pusat yaitu Kementerian Pekerjaan Umum, kehadirannya banyak memberi warna kepada pelayanan publik.

Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian dalam melaksanakan kegiatan/rencana/kebijakan untuk mencapai tujuan, sasaran, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis organisasi. Kinerja Pegawai adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2016). Dalam meningkatkan kinerja yang bagus memiliki keahlian dimana kinerja diantara pegawainya harus memperhatikan kompetensi dan motivasi pegawainya yang bertujuan agar kualitas, kuantitas ketetapan waktu dalam berkerja tercapai maksimal. Sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan perilaku masing-masing pegawai, dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang telah mengembangkan model kompetensi yang dipadukan dengan tolok ukur evaluasi kinerja untuk mendorong pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang efektif, yang dapat digunakan sebagai dasar pengembangan sumber daya manusia (Fajri dan Dalmar 2020).

Selain kinerja, kompetensi merupakan hal yang penting untuk diteliti, karena dalam setiap proses sumber daya manusia kompetensi sangat di perlukan. Kompetensi kinerja dapat didefinisikan sebagai perilaku pegawai dengan kinerja yang sempurna, konsisten dan efektif dibandingkan dengan pegawai dengan kinerja rata-rata. Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, (Wibowo, 2016).

Kompetensi pegawainya, salah satunya dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kompetensinya melalui pendidikan formal dan nonformal, salah satunya mengikuti pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, mengikuti seminar dan melanjutkan studi setelah lulus sarjana, yaitu pasca sarjana yang tujuannya agar pegawai menjadi lebih Profesionalisme dan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang di isyaratkan oleh bidang pekerjaan. Melalui kompetensi yang semakin memadai seseorang akan lebih menguasai dan mampu menerapkan secara praktek semua tugas pekerjaan sesuai dengan *job description* yang ditetapkan. Kompetensi pegawai yang semakin tinggi dapat diukur dari semakin bertambahnya pengetahuan dan keterampilan serta semakin berkembangnya perangai atau sifat dan konsep diri yang semakin baik. Sedangkan ciri-ciri pegawai dengan kompetensi tinggi dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu Karakter pribadi, Konsep diri, Pengetahuan, Keterampilan dan Motivasi kerja (Purwati dan Wijaya 2019).

Motivasi kerja gaji pegawai menggunakan namanya sistem merit dimana Setiap pegawai membutuhkan penghargaan atas prestasi yang dilakukan. Penghargaan tersebut dapat berupa materi maupun non materi. Untuk dapat menerapkan sistem penggajian yang memberi penghargaan atas prestasi diperlukan komposisi penggajian yang mencakup prestasi. Salah satu sistem gaji tersebut adalah sistem gaji merit (Rahman dkk 2017). Dalam salah satu komponen sistem gaji ini ada kompeten merit prestasi yang yang dihubungkan dengan prestasi pegawai. Untuk dapat menerapkan sistem gaji ini instansi harus terlebih dahulu memiliki penilaian kinerja pegawai. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Memotivasi ialah mengajak pegawai mengikuti kemauan untuk menyelesaikan tugas, (Wibowo, 2016). Peningkatan kinerja satu pegawai akan mendorong kinerja seluruh sumber daya manusia. Dalam manajemen kinerja, kompetensi berperan dalam dimensi perilaku pribadi, sehingga dapat menyesuaikan pekerjaan dengan baik.

Menurut penelitian terdahulu Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Torindo Internusa Batam kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja hal ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak mempengaruhi hasil kinerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Herman, 2017). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Bengkulu kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai sesuai dengan keterampilan dan kemampuan pegawai pada bidang pekerjaannya maka menghasilkan kinerja yang optimal. motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat (Parukawa, 2014).

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Indragiri Hilir.

2. Metode

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang di Kabupaten Indragiri Hilir, Jl. Pangeran diponegoro. Populasi yang di ambil berjumlah 61 Pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Kompetensi (X₁)

Indikator pertanyaan Menurut (Wibowo, 2016) yaitu sebagai berikut: (1) Karakter Pribadi (2) Konsep diri (3) Pengetahuan (4) Keterampilan (5) Motivasi Kerja.

Motivasi (X₂)

Indikator pertanyaan pada kuesioner Menurut (Wibowo, 2016) yaitu sebagai berikut: (1) Kebutuhan untuk berprestasi (2) Kebutuhan memperluas pergaulan (3) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan.

Kinerja Pegawai (Y)

Indikator pertanyaan pada kuesioner Menurut (Wibowo, 2016) yaitu sebagai berikut (1) Tujuan (2) Standar (3) Umpan Balik (4) Alat atau Sarana (5) Kompetensi (6) Motif (7) Peluang.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas & Uji Reliabilitas

Validitas instrumen penelitian atau tingkat ketepatan instrumen penelitian adalah tingkat kemampuan instrumen penelitian untuk mengungkapkan data sesuai dengan masalah yang hendak diungkapkan (Singarimbun, 2000). Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan Indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013).

Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi digunakan untuk menguji apakah terjadi kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan periode t-1 (sebelumnya). (Ghozali, 2018), Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi dapat dilakukan melalui pengujian terhadap nilai uji *Durbin-Watson* dengan ketentuan sebagai berikut :

Tabel 1. Kriteria Hasil Uji Autokorelasi

Kesimpulan	Durbin-Watson
Ada autokorelasi	0-1.224
Daerah Keragu-raguan	1.224-1.553
Tidak ada autokorelasi	1.553-2.447
Ada autokorelasi	2.447-2.776
Daerah Keragu-raguan	2.776-4

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas (Ghozali, 2018), Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogontal. Variabel ortogontal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah :

- 1) Mempunyai nilai Variance Inflation Factor (VIF) <10
- 2) Mempunyai nilai tolerance > 0, 10
- 3) Koefisien korelasi antar variabel harus lemah (di bawah 0,05) jika korelasi kuat menjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedasitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah (Ghozali, 2018) :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y	= Variabel dependen (nilai yang diprediksikan) (Kinerja Pegawai)
X_1 dan X_2	= Variabel independen (Kompetensi dan Motivasi)
a	= Konstanta (nilai Y' apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)
b	= Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)
b_1	= Nilai untuk Kompetensi
b_2	= Nilai untuk Motivasi Kerja

Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dapat digunakan untuk menentukan seberapa besar sumbangan *fase* (dalam persentase) variabel bebas (X) terhadap variabel (Y). Jika r^2 yang diperoleh mendekati satu maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya r^2 mendekati 0 (nol) maka semakin lemah variasi variabel bebas menerangkan variabel terikat. Hal ini dilakukan dengan menggunakan rumus, yaitu:

$$\text{Rumus} = R^2 \times 10.$$

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk memperkuat hasil analisis dari kolerasi product moment, dilakukan uji signifikan terhadap hipotesis yang dilakukan dimana: uji signifikan menggunakan uji t, sebagai berikut :

$$:t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

r = Koefisien Kolerasi

n = Jumlah subjek penelitian

t = thitung mengikuti fungsi dengan derajat kebebasan atau dk = n-2

Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 5%.

Dasar pengambilan keputusan:

a. Jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ (α) atau F hitung $< F$ tabel berarti hipotesis tidak terbukti maka H_0 diterima H_a ditolak bila dilakukan secara simultan.

b. Jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05$ (α) atau F hitung $> F$ tabel berarti hipotesis terbukti maka H_0 ditolak dan H_a diterima bila dilakukan secara simultan.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Kuesioner dikatakan valid apabila setiap pertanyaan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, terlihat bahwa dari keseluruhan pertanyaan yang telah diujikan dengan program SPSS, diperoleh nilai r untuk keseluruhan pertanyaan lebih dari nilai koefisien r tabel untuk $\alpha=5\%$ yaitu 0,2521. Karena keseluruhan nilai koefisien r hitung $> r$ tabel maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan pertanyaan untuk variabel adalah valid. Dengan menggunakan rumus $df=n-2$ Untuk nilai $n=61-2=59$ dengan nilai alpha (tingkat kesalahan) 5% diperoleh nilai r tabel sebesar 0,2521.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi (X1)

Variabel	Item pertanyaan	Nilai Koefisien r Hitung	Koefisien r Tabel $\alpha=5\%$	Simpulan
Kompetensi (X ₁)	Pertanyaan 1	0,379	0,2521	Valid
	Pertanyaan 2	0,821	0,2521	Valid
	Pertanyaan 3	0,599	0,2521	Valid
	Pertanyaan 4	0,272	0,2521	Valid
	Pertanyaan 5	0,293	0,2521	Valid
	Pertanyaan 6	0,429	0,2521	Valid
	Pertanyaan 7	0,375	0,2521	Valid
	Pertanyaan 8	0,668	0,2521	Valid
	Pertanyaan 9	0,582	0,2521	Valid
	Pertanyaan 10	0,622	0,2521	Valid
	Pertanyaan 11	0,624	0,2521	Valid
	Pertanyaan 12	0,437	0,2521	Valid
	Pertanyaan 13	0,709	0,2521	Valid
	Pertanyaan 14	0,739	0,2521	Valid
	Pertanyaan 15	0,565	0,2521	Valid

Sumber : *Output SPSS 26.00 for windows (2022)*

Koefisien Alpha <i>Sumber: Data Olahan</i>	0,735	Reliable
---	-------	----------

Tabel 2 kompetensi (X₁) di atas memiliki r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} dan koefisien $\alpha > 0,5$ dari indicator pernyataan pada variabel kompetensi (X₁) di nyatakan valid dan reliable.

Tabel 3. Validitas dan Reliabilitas Motivasi (X2)

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai Koefisien r Hitung	Koefisien r Tabel $\alpha=5\%$	Simpulan
Motivasi (X ₂)	Pertanyaan 1	0,636	0,2521	Valid
	Pertanyaan 2	0,648	0,2521	Valid
	Pertanyaan 3	0,664	0,2521	Valid
	Pertanyaan 4	0,631	0,2521	Valid
	Pertanyaan 5	0,418	0,2521	Valid
	Pertanyaan 6	0,342	0,2521	Valid
	Pertanyaan 7	0,677	0,2521	Valid
	Pertanyaan 8	0,688	0,2521	Valid

Sumber : *Output SPSS 26.00 for windows (2022)*

Koefisien Alpha <i>Sumber: Data Olahan</i>	0,742	Reliable
---	-------	----------

Tabel 3 Motivasi (X2) di atas memiliki r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} dan koefisien alpha >0,5 dari indicator pernyataan pada variabel Motivasi (X2) di atas di nyatakan valid dan reliable.

Tabel 4. Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai Koefisien r Hitung	Koefisien r Tabel $\alpha=5\%$	Simpulan
Kinerja Pegawai (Y)	Pertanyaan 9	0,548	0,2521	Valid
	Pertanyaan 1	0,764	0,2521	Valid
	Pertanyaan 2	0,675	0,2521	Valid
	Pertanyaan 3	0,352	0,2521	Valid
	Pertanyaan 4	0,416	0,2521	Valid
	Pertanyaan 5	0,644	0,2521	Valid
	Pertanyaan 6	0,494	0,2521	Valid
	Pertanyaan 7	0,594	0,2521	Valid
	Pertanyaan 8	0,369	0,2521	Valid
	Pertanyaan 9	0,722	0,2521	Valid
	Pertanyaan 10	0,742	0,2521	Valid
	Pertanyaan 11	0,372	0,2521	Valid
	Pertanyaan 12	0,353	0,2521	Valid
	Pertanyaan 13	0,490	0,2521	Valid
Pertanyaan 14	0,760	0,2521	Valid	

Sumber : Output SPSS 26.00 for windows (2022)

Koefisien Alpha	0,740	Reliable
Sumber: Data Olahan		

Tabel 4 kinerja Pegawai (Y) di atas memiliki r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} dan koefisien alpha >0,5 dari indicator pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) di atas di nyatakan valid dan reliable.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan dengan uji one sample kolmogorov smirnov test. Adapun hasil pengujiannya menggunakan SPSS 26.00 sebagai berikut :

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.25244527
	Most Extreme Differences	Absolute
	Positive	.058
	Negative	-.047
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Output SPSS 26.00 for windows (2022)

Berdasarkan tabel diatas disimpulkan bahwa hasil uji normalitas menggunakan dengan *Kolmogorov-smirnov* menunjukkan hasil normal. Diketahui bahwa nilai signifikan asymp .Sig.(2-tailed) 0,200 bernilai lebih dari Alpha (5%) atau 0,200 > 0,05. yang berarti data berdistribusi normal sehingga data penelitian baik dan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan menghitung nilai variance inflation factor (VIF) dari masing-masing variabel independen. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak adanya multikolinieritas adalah nilai VIF < 10. Pada penelitian ini menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	6.401	6.301		1.016	.314			
Kompetensi	.282	.117	.236	2.417	.019	.683	1.465	
Motivasi	.923	.143	.631	6.450	.000	.683	1.465	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : *Output SPSS 26.00 for Windows (2022)*

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai Tolerance untuk variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,683, Motivasi (X2) 0,683 dimana nilainya lebih dari 0,1 atau 10% dan nilai VIF untuk X1 sebesar 1,465, X2 sebesar 1,465 dimana nilainya kecil dari 10 (sepuluh). Dengan demikian berarti dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak mengandung multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi digunakan untuk menguji apakah terjadi korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan periode t-1 .

Tabel 7. Nilai uji durbin-watson

Kesimpulan	DW
Ada autokorelasi	0-1.224
Daerah keragu-raguan	1.224-1.553
Tidak ada autokorelasi	1.553-2.447
Daerah keragu-raguan	2.447-2.776
Ada autokorelasi	2.776-4

Sumber : *Output SPSS 26.00 for windows (2022)*

Tabel 8. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.788 ^a	.622	.608	2.291	1.001

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : *Output SPSS 26.00 for windows (2022)*

Hasil uji autokorelasi menggunakan uji Durbin Watson. Dari hasil output SPSS untuk model summary diperoleh nilai DW sebesar 1,001 angka tersebut terletak pada interval 0-1.224 sehingga data menunjukkan adanya autokorelasi.

Uji Heterokedesitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lainnya. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan uji gletzer yang dapat lebih menjamin keakuratan hasil. Hasil uji gletzer dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 9. uji gletzer

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.412	3.629		-.389	.699
	Kompetensi	.012	.067	.028	.181	.857
	Motivasi	.062	.082	.119	.758	.452

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : *Output SPSS 26.00 for windows (2022)*

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa probabilitas signifikansinya dari hasil perhitungan menunjukkan hasil diatas 5% atau 0,05 dimana variabel Kompetensi (X1) menunjukkan nilai 0,857, Motivasi (X2) menunjukkan nilai 0,452 maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini disimpulkan terbebas dari heteroskedastisitas.

Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda adalah model regresi linear dengan melibatkan lebih dari satu variable bebas atau predictor. Dalam bahasa inggris, istilah ini disebut dengan multiple linear regression. Dikatakan regresi linear berganda jika jumlah variable bebas lebih dari satu. Sedangkan jika jumlah variable bebas hanya ada satu saja, maka itu yang disebut dengan regresi linear sederhana. Metode ini untuk meramalkan berapa kuatnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Model peramalan regresi linier berganda (Sugiyono, 2018) yang sesuai dengan hipotesis. Pembuatan persamaan regresi berganda dengan menggunakan output SPSS dapat dilakukan dengan mengintepretasikan angka-angka yang termuat dalam tabel dibawah ini.

Tabel 10. uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.401	6.301		1.016	.314
	Kompetensi	.282	.117	.236	2.417	.019
	Motivasi	.923	.143	.631	6.450	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : *Output SPSS 26.00 for windows (2022)*

Hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat dirumuskan kedalam persamaan sebagai berikut.

Dari tabel di atas, diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : $Y = 6,401 + 0,282 X_1 + 0,923 X_2 + e$ Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi standardized adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta persamaan di atas adalah sebesar 6,401. Nilai konstanta bernilai positif artinya jika skor variabel Kompetensi dan Motivasi dianggap tidak ada atau sama dengan nol, maka skor Kinerja Pegawai akan tetap. Model tersebut mengandung arti bahwa setiap terjadi kenaikan 1 unit skor penerapan pada variabel Kompetensi atau X_1 sebesar 0,282, maka akan diikuti meningkatnya Kinerja Pegawai sebesar 6,401 dengan asumsi bahwa variabel Kompetensi dalam kondisi tetap. Setiap terjadi kenaikan 1 unit skor untuk variabel Motivasi atau X_2 sebesar 0,923 akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Pegawai sebesar 6,401 dengan asumsi bahwa variabel Motivasi Kerja dalam kondisi tetap.
- Koefisien regresi (β) X_1 sebesar 0,282 dengan tingkat signifikan 0,019 lebih kecil dari ($< 0,05$). Hasil ini membuktikan bahwa dengan penambahan satu satuan Kompetensi maka akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 0,282. Koefisien bernilai positif menunjukkan bahwa arah hubungan positif antara kompetensi dengan Kinerja Pegawai.
- Koefisien regresi (β) X_2 sebesar 0,923 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari ($< 0,05$). Hasil ini membuktikan bahwa dengan penambahan satu satuan Motivasi, maka akan terjadi peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,923. Koefisien bernilai positif menunjukkan bahwa arah hubungan positif antara motivasi dengan Kinerja Pegawai.

Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. (Ghozali, 2013). Hasil uji dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 11. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.788 ^a	.622	.608	2.291	1.001
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber : *Output SPSS 26.00 for windows (2022)*

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai adjusted R^2 sebesar 0,622 hal ini berarti 62,2% variabel Kompetensi dan Motivasi dipengaruhi oleh dua variabel penjelas yaitu Kompetensi dan Motivasi. Sisanya 37,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam variabel penelitian ini.

Uji Statistik t

Uji Parsial (t) digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Uji t-statistik dimaksud untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95 % ($\alpha = 0,05$). Hasil uji dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom sig.

Tabel 12. Uji t / Uji Parsial

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	6.401	6.301		1.016	.314			
Kompetensi	.282	.117	.236	2.417	.019	.683	1.465	
Motivasi	.923	.143	.631	6.450	.000	.683	1.465	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : *Output SPSS 26.00 for windows (2022)*

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, maka berdasarkan tabel diatas secara terperinci dihasilkan pengujian sebagai berikut :

1. Kompetensi (X₁)

Hasil analisis terdapat nilai sig ,019. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,019 < 0,05, maka H₁ ditolak dan H₀ diterima, Variabel X₁ mempunyai t hitung yakni 2,417 dengan t tabel 1,999. Jadi t_{hitung} X₁ 2,417 > t_{tabel} 1,999. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel Kompetensi (X₁) merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Indragiri Hilir.

2. Motivasi (X₂)

Hasil analisis terdapat nilai sig ,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,000 < 0,05, maka H₁ ditolak dan H₀ ditolak, Variabel X₂ mempunyai t hitung yakni 6,450 dengan t tabel 1,999. Jadi t_{hitung} X₂ 6,450 > t_{tabel} 1,999. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel Motivasi (X₂) merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Indragiri Hilir.

Uji Simultan (Uji F)

Secara simultan, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F-test. Menurut (Ghozali, 2013), uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi F_{hitung} dengan F_{tabel} berdasarkan ketentuan: Jika F_{hitung} > F_{tabel} a 0,05. Hasil perhitungannya terangkum pada tabel berikut.

Tabel 13. Hasil uji Simultan (F)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	499.917	2	249.959	47.625	.000 ^b
Residual	304.411	58	5.248		
Total	804.328	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

Sumber : *Output SPSS 26.00 for windows (2022)*

Berdasarkan tabel dapat dilihat F-hitung yaitu sebesar 47,625 sedangkan F-tabel pada tingkat keyakinan (α) 5% dengan derajat bebas pembilang. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F-hitung (47,625) > dari F-tabel (2,76) dengan nilai signifikannya sebesar ,000^b. Dengan demikian dapat dibandingkan bahwa nilai signifikan pada tabel diatas (,000^b) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti variabel Kompetensi dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Indragiri Hilir.

4. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah ditemukan dalam penelitian di lapangan dan setelah diolah dengan statistik pada penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi yang terdiri dari variabel Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Indragiri Hilir, dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari koefisien determinasi (R^2) di peroleh hasil 0,622 atau 62,2% variabel Kompetensi dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja, sedangkan sisanya sebesar 37,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Berdasarkan hasil pengujian terbukti Kompetensi (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Indragiri Hilir, Selanjutnya terbukti Motivasi (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Indragiri Hilir.

Saran

Melihat kesimpulan diatas beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada pihak Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Indragiri Hilir untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, pihak manajemen memberlakukan sistem reward and punishment agar termotivasi untuk bekerja lebih baik. Reward tidak hanya berbentuk materi (uang) namun dalam bentuk penghargaan akan prestasi kerja yang telah diraih oleh pegawai tersebut.
2. Disarankan untuk penelitian selanjutnya sebaiknya tidak menggunakan variabel Kompensasi dan Motivasi saja yang diteliti yang mempengaruhi variabel Kinerja karena pengaruhnya yang rendah terhadap Kinerja Pegawai tetapi ditambah faktor lain yang belum diketahui karena Kompetensi dan Motivasi hanya mempengaruhi variabel Kinerja sebesar 62,2%, dan masih ada sisanya 37,8%, tidak dibahas variabel lain apa yang mempengaruhi didalam penelitian ini, variabel tersebut bisa saja variabel Sarana dan Prasarana, Kompensasi, Gaya Gaya Kepemimpinan, Produktivitas Kerja ataupun variabel lainnya.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bastian, Indra. (2016). *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia. Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE.
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 121-130.
- Fajri, C., & Dalmar, H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 1(2), 57-62.
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, Malayu S.P., (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi, Cetakan Kesembilan Belas, Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Ikhsan, M., Safrina, K., & Ahmad, A. (2014). Peningkatan kemampuan pemecahan masalah geometri melalui pembelajaran kooperatif berbasis teori van hiele. *Jurnal Didaktik Matematika, 1*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan.* Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis Robert L dan John H. Jackson, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie*, Jakarta : Salemba Empat.
- Mardiasmo. (2018). *Perpajakan Edisi Revisi Tahun 2018*. Yogyakarta: Penerbit. Andi.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, edisi revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mulyadi. (2016). *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat
- Munandar, A. & Sawiya, R., (2013). Analisis Altman Z-score untuk memprediksi kebangkrutan pada perusahaan farmasi di Indonesia. *Jurnal Karya Ilmiah, 163*, 82-90.
- Nordiawan, Deddi dan Ayu ningtyas Hertianti. (2010). *Akuntansi Sektor Publik.Edisi Kedua*. Jakarta:Salemba Empat.
- Purwati, A. A., & Wijaya, I. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional, integritas, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Golden Riau Jaya Pekanbaru. *SITEKIN: Jurnal Sains, Teknologi dan Industri, 16(2)*, 132-141.
- Rahman, S., Purwati, A. A., & Yazid, M. H. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sabrina City Hotel Pekanbaru. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis, 2(2)*, 138-152.
- Ridwan. (2016). *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2016). *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih. Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P*, Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara*
- Sofyandi, Herman. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, . Cetakan kedua*, Yogyakarta: Graha ilmu.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani dan Rosidah. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Surajiyo, Surajiyo. (2019). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai" Journal of Management and Bussines (JOMB) 1.2*, 273-286.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Inti Kebun Sejahtera. BISMA (Bisnis dan Manajemen), 5(2)*, 120-129.
- Sutrisno. (2019). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenada. Media.
- Suyatno, R. A. (2018). Perlawanan Dalam Eksekusi Obyek Jaminan Hak Tanggungan Berdasarkan Titel Eksekutorial. *Jurnal Hukum dan Peradilan, 31*, 1-10.
- Tjiptono, F. (2018), *Pemasaran Jasa, Prinsip, Penerapan,dan Penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan, (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan. Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuliana, Yuliana. (2017). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Pada PT Haluan Star Logistic. Ilmiah Manajemen Bisnis*