

# **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bantimurung Kabupaten Maros**

Nurul Iriana<sup>1</sup>, Rahmi Razak<sup>2\*</sup>, Wahidah Amra<sup>3</sup>

[Nuruliriana6@gmail.com](mailto:Nuruliriana6@gmail.com)<sup>1</sup>, [rahmi.razak@umi.ac.id](mailto:rahmi.razak@umi.ac.id)<sup>2\*</sup>, [wahidah.amra@umi.ac.id](mailto:wahidah.amra@umi.ac.id)<sup>3</sup>.

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia<sup>1</sup>  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia<sup>2\*,3</sup>

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bantimurung Kabupaten Maros. Penelitian ini menggunakan data Kuesioner yang bersumber dari Pegawai Kantor Kecamatan Bantimurung Kabupaten Maros. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda dengan menggunakan Kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Kecamatan Bantimurung Kabupaten Maros yang berjumlah sebanyak 30 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan uji parsial motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Bantimurung Kabupaten Maros.

**Kata Kunci:** Motivasi kerja, Kompetensi, Kinerja Pegawai

s work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

## **Pendahuluan**

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Sumber daya manusia merupakan pokok atau inti dalam sebuah organisasi ataupun sebuah perusahaan. Agar seluruh aktivitas perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengalaman dan berpengetahuan tinggi serta upaya untuk mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik.

Sesuai dengan hal tersebut, bahwa seorang pegawai harus bisa bekerja secara optimal dimana hal ini dapat dilihat atau diukur melalui kinerja pegawai tersebut. Menurut Bastian dalam Hessel Nogi (2005:175) kinerja organisasi adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi tersebut. Sedangkan Widodo (2006:78) mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Dari definisi diatas kinerja lebih ditekankan pada tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan.

Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Kinerja menurut Mangkunegara (2009) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal

yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi. Hal-hal lain juga yang perlu diperhatikan bahwa salah satu faktor internal yang ada dalam individu karyawan adalah kompetensi. Hal ini dikarenakan kompetensi merupakan salah satu modal untuk mencapai kinerja yang efektif. Hal ini sesuai dengan pendapat Wibowo (2012) yang menyatakan 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. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Selain motivasi, variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Wibowo (2007:324) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham 612 Maslow menjelaskan mengenai kebutuhan aktualisasi diri (Rivai, 2009:840). Aktualisasi diri ini merupakan kompetensi yang dimiliki oleh seorang manusia. Apabila kompetensinya baik, maka kinerja pun akan meningkat. Yudistira dan Siwantara (2012) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian dari Sulistyarningsih (2009) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan sebuah instansi. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Keberhasilan suatu organisasi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun faktor yang datang dari lingkungan, motivasi termasuk faktor yang cukup dominan. Pada Kantor Kecamatan Bantimurung Kabupaten Maros pegawai sepenuhnya menyadari arti pentingnya peranan kompetensi dan motivasi tetapi permasalahan yang ada pada prestasi kerja pegawai yang kurang maksimal menurut statemen orang yang ada pada lingkungan kantor kecamatan Bantimurung yang mengatakan meskipun ia telah bekerja selama bertahun-tahun masih ada pegawai yang meminta pekerjaannya diselesaikan oleh pegawai lain yang menjadi tanggung jawabnya, masih kurangnya keterampilan pegawai terhadap pekerjaannya serta pegawai yang sering terlambat masuk kantor.

Dengan adanya fenomena-fenomena yang terjadi Pada Kantor Kecamatan Bantimurung Kabupaten Maros saat ini khususnya yang terkait kinerja pegawai. Peneliti ingin melakukan penelitian mengenai Kompetensi dan Motivasi kerja dengan alasan yaitu, kompetensi dan motivasi merupakan prediktor terbaik untuk kinerja berdasarkan penelitian-penelitian yang ada, namun penelitian yang memprediksi kinerja oleh kompetensi pegawai dan motivasi kerja secara simultan, belum ditemukan penelitian sebelumnya yang mengkaji tingkat kompetensi dan motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bantimurung Kabupaten Maros, keberadaan pegawai yang Vital dalam kompetensi dan motivasi maupun dalam meningkatkan kinerja pegawai, turut berperan dalam perbaikan kualitas khususnya

kualitas sumber daya manusia yang ada di Kantor Kecamatan Bantimurung Kabupaten Maros. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merasa tertarik dalam melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bantimurung Kabupaten Maros".

### Metode Analisis

Dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Bantimurung Kabupaten Maros yang berlokasi di Jl. Poros Bantimurung. Data penelitian ini diperoleh langsung melalui penyebaran kuesioner dilokasi penelitian dengan jumlah responden sebanyak 30 pegawai. Untuk menjawab hipotesis penelitian, data akan dianalisis melalui beberapa tahapan pengujian seperti uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas. Untuk menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, data akan dianalisis menggunakan metode regresi berganda melalui uji F, uji T dan uji koefisien determinasi.

Proses analisis data menggunakan metode regresi berganda dengan rumus:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- b0 = Konstanta
- b1 dan b2 = Besaran koefisien regresi
- X1 = Motivasi Kerja
- X2 = Kompetensi Kerja
- € = *Error of tern*

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Hasil Uji Instrumen Penelitian

##### Hasil Distribusi Jawaban Responden

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, kompetensi dan kinerja pegawai. Motivasi kerja dalam penelitian ini terdiri dari 8 butir pernyataan. Berikut adalah hasil jawaban kuisisioner dari variabel motivasi kerja.

**Tabel 1. Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja**  
**Motivasi Kerja (X1)**

No.	Pernyataan	Jawaban					N	Skor	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS			
1	X1.1			1	10	19	30	138	Sangat Baik
		0	0	3	40	95			
2	X1.2			2	17	9	30	122	Sangat Baik
		1	2	6	68	45			
3	X1.3			2	14	14	30	132	sangat Baik
		0	0	6	56	70			
4	X1.4			1	18	11	30	130	sangat Baik
		0	0	3	72	55			

5	X1.5	0	0	1	11	18	30	137	sangat Baik
				3	44	90			
6	X1.6	0	0	3	15	12	30	129	sangat Baik
				9	60	60			
7	X1.7	0	0	2	20	8	30	126	sangat Baik
				6	80	40			
8	X1.8	0	0	4	15	11	30	127	sangat Baik
				12	60	55			

Sumber: *output SPSS (2022)*

Tabel 1 menunjukkan bahwa 30 responden yang diteliti memberikan jawaban yang bervariasi dan jika dicermati maka dapat dijelaskan sebagai berikut: Dapat dilihat motivasi Kerja Menurut tanggapan responden yang sudah diterapkan oleh Kantor Pegawai Kantor Kecamatan Bantimurung Kabupaten Maros rata-rata dalam kategori sangat baik, terlihat bahwa adanya motivasi yang bagus diberikan kepada Pegawai Kantor Kecamatan Bantimurung Kabupaten Maros. Hal ini disebabkan karena atasan yang bijak yang memenuhi kriteria standar pegawai.

Variabel kompetensi (X2) dalam penelitian ini terdiri dari 8 butir pernyataan. Berikut adalah hasil jawaban kuisioner dari variabel Kompetensi.

**Tabel 2. Distribusi Jawaban Responden Variabel kompetensi (X2)**  
**Kompetensi (X2)**

No.	Pernyataan	Jawaban					N	Skor	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS			
1	X2.1	0	3	5	9	13	30	122	Sangat Baik
			6	15	36	65			
2	X2.2	0	0	3	15	12	30	129	Sangat Baik
				9	60	60			
3	X2.3	0	0	2	21	7	30	125	Sangat Baik
				6	84	35			
4	X2.4	0	0	3	20	7	30	124	Sangat Baik
				9	80	35			
5	X2.5	0	0	4	23	3	30	119	Baik
				12	92	15			
6	X2.6	0	0	2	21	7	30	125	Sangat Baik
				6	84	35			
7	X2.7	0	0	6	22	2	30	116	Baik
				18	88	10			
8	X2.8	0	0	5	14	11	30	126	Sangat Baik
				15	56	55			

Sumber: *output SPSS (2022)*

Tabel 2 menunjukkan bahwa 30 responden yang diteliti memberikan jawaban yang bervariasi dan jika dicermati maka dapat dilihat kompetensi Menurut tanggapan Pegawai yang sudah diterapkan oleh Kantor Pegawai Kantor Kecamatan Bantimurung Kabupaten Maros rata-rata dalam kategori sangat baik, terlihat bahwa kompetensi pegawai sudah sesuai dengan prosedur pemerintahan Pegawai Kantor Kecamatan Bantimurung Kabupaten Maros .

Variabel Produktivitas Kerja dalam penelitian ini terdiri dari 8 butir pernyataan. Berikut adalah hasil jawaban kuisisioner dari variabel Kinerja Pegawai.

**Tabel 3. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai Kinerja Pegawai (Y)**

No.	Pernyataan	Jawaban					N	Skor	Kategori
		STS	TS	KS	S	SS			
1	Y.1	0	0	6	22	2	30	116	Baik
2	Y.2	0	0	2	13	15	30	133	sangat Baik
3	Y.3	0	0	4	23	3	30	119	Baik
4	Y.4	0	0	9	20	1	30	112	Baik
5	Y.5	0	0	4	22	4	30	120	Baik
6	Y.6	0	0	9	17	4	30	115	Baik
7	Y.7	0	0	5	20	5	30	120	Baik
8	Y.8	0	4	2	15	1	30	102	Baik

Sumber: *output SPSS (2022)*

Tabel 3 menunjukkan bahwa 30 responden yang diteliti memberikan jawaban yang bervariasi dan jika dicermati maka dapat dijelaskan sebagai berikut: Dapat dilihat Kinerja Menurut tanggapan Pegawai Kantor Kecamatan Bantimurung Kabupaten Maros yang sudah diterapkan oleh Kantor Pegawai Kantor Kecamatan Bantimurung Kabupaten Maros rata-rata dalam kategori baik, terlihat bahwa kinerja Pegawai Kantor sudah meningkat.

### Hasil Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas

Pengujian keabsahan (validitas) dari suatu instrumen penelitian perlu adanya penggunaan metode dalam menguji setiap instrumen penelitian, sehingga dalam pengujian ini digunakan metode korelasi, dimana dalam metode ini dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk/variabel, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan melihat dari angka *corrected item-total correlation*, dengan ketentuan syarat dikatakan valid apabila memiliki nilai *corrected item total correlation* > 0,30. Hasil pengujian validitas diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas**

Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
X1	X1.1	.718**	0,000	Valid

	X1.2	.529**	0,000	Valid
	X1.3	.756**	0,003	Valid
	X1.4	.582**	0,000	Valid
	X1.5	.725**	0,000	Valid
	X1.6	.674**	0,001	Valid
	X1.7	.593**	0,000	Valid
	X1.8	.744**	0,000	Valid
X2	X2.1	.788**	0.000	Valid
	X2.2	.863**	0.000	Valid
	X2.3	.364*	0.048	Valid
	X2.4	.591**	0.001	Valid
	X2.5	.653**	0.000	Valid
	X2.6	.599**	0.000	Valid
	X2.7	.580**	0.001	Valid
	X2.8	.706**	0.000	Valid
Y	Y.1	.666**	0.000	Valid
	Y.2	.459*	0.011	Valid
	Y.3	.416*	0.022	Valid
	Y.4	.573**	0.001	Valid
	Y.5	.716**	0.000	Valid
	Y.6	.798**	0.000	Valid
	Y.7	.661**	0.000	Valid
	Y.8	.505**	0.004	Valid

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2022

Data pada Tabel 4 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi atau nilai *corrected item total correlation* yang lebih besar dari 0,30, sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator variabel penelitian ini adalah valid.

#### Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian ini menggunakan metode statistik *Cronbach Alpha* dengan nilai sebesar 0,60. Apabila *Cronbach Alpha* dari suatu variabel  $\geq 0,6$  maka butir pertanyaan dalam instrumen penelitian tersebut adalah reliabel atau dapat diandalkan, dan sebaliknya jika nilai *Cronbach Alpha*  $< 0 < 60$  maka butir pertanyaan tersebut tidak reliabel.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *cronbach's alpha*. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 5. Hasil Pengujian Realibilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	> 0,600	Keterangan
X1	0,847	0,600	Realibilitas
X2	0,842	0,600	Realibilitas
Y	0,742	0,600	Realibilitas

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2022

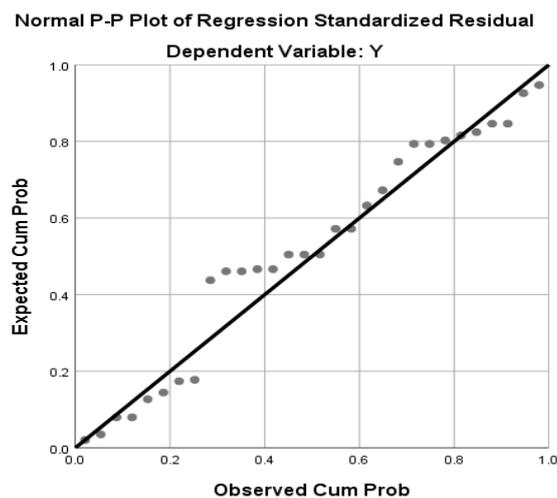
Data tersebut pada Tabel 5 yakni hasil pengujian reliabilitas dalam tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai koefisien *alpha*

yang cukup besar yaitu  $> 0,600$  sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari koefisien adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

### **Hasil Uji Asumsi Klasik**

#### *Hasil Uji Normalitas*

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Metode yang handal adalah dengan melihat *normal probability plot*. Pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.



**Gambar 1. Normal Probability Plot**

Berdasarkan Gambar 1 *normal probability plot*, dapat dilihat bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa pola distribusinya normal. Melihat kedua grafik diatas, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini dapat digunakan karena memenuhi asumsi normalitas

#### *Hasil Uji Multikolinieritas*

Uji Multikolinieritas bertujuan menguji adanya korelasi antara variabel bebas (*independent*) pada model regresi. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel. Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, yaitu dengan melihat *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cut-off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 10. Salah satu cara untuk menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF  $> 10$  maka terjadi multikolinieritas.

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.541	.314		1.721	.097		
X1	.246	.115	.300	2.139	.042	.367	2.721
X2	.529	.116	.640	4.562	.000	.367	2.721

a. Dependent Variable: Y

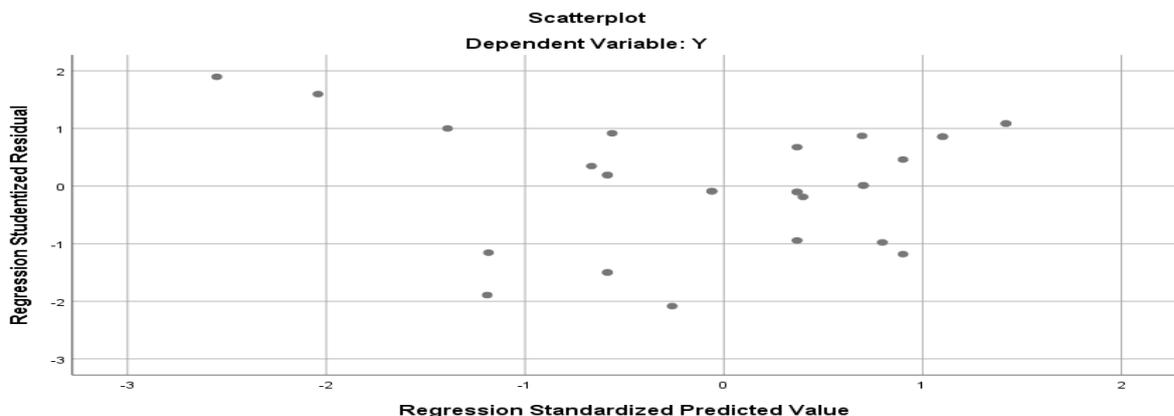
Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 6, dapat disimpulkan bahwa model regresi untuk variabel independen yang diajukan oleh peneliti untuk diteliti bebas dari multikolinearitas. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat table diatas yang menunjukkan nilai VIF dari masing-masing variabel independen < 10, dan dapat digunakan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variansi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data *cross section* memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). Untuk mendeteksi adanya Heteroskedastisitas, metode yang digunakan adalah metode chart (diagram *Scatterplot*). Jika:

1. Jika ada pola tertentu terdaftar titik-titik, yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi Heteroskedastisitas.
2. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.



**Gambar 2. Diagram Scatterplot**

Berdasarkan Gambar 2, maka dapat dilihat bahwa data tersebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat

heteroskedastisitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terjadinya perbedaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

### Hasil Uji Hipotesis

#### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 7. Regresi linear berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.541	.314		1.721	.097
	X1	.246	.115	.300	2.139	.042
	X2	.529	.116	.640	4.562	.000

Sumber: *output SPSS (2022)*

Dari hasil analisis dengan bantuan SPSS 25.0 yang ada di atas maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,541 + 0,246X1 + 0,529X2$$

Dalam persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

- Konstanta ( $\alpha$ ), Konstanta sebesar 0,541 hal ini berarti jika tidak ada perubahan variabel bebas maka kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,541.
- Motivasi Kerja ( $X1$ ), Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja ( $X1$ ) adalah sebesar 0,246. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja ( $X1$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ), hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja ( $X1$ ) meningkat maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan meningkat sedangkan variabel kompetensi dianggap konstan.
- Kompetensi ( $X2$ ), Nilai koefisien regresi untuk variabel kompetensi ( $X2$ ) adalah sebesar 0,529.

Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa kompetensi ( $X2$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ), hal ini menunjukkan bahwa ketika kompetensi ( $X2$ ) meningkat maka Kinerja pegawai ( $Y$ ) akan meningkat sedangkan variabel kompetensi dianggap konstan.

#### Uji Koefisien Determinasi $R^2$

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel independen.

**Tabel 8. Hasil Uji Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 <sup>a</sup>	.805	.790	.15733

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: output SPSS (2022)

Berdasarkan hasil uji koefisien deteminasi pada tabel 8, nilai *Adjusted R square* yang diperoleh sebesar 0,805 yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada penelitian ini dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kompetensi sebesar 80,5% dan sisanya 19,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

#### Hasil Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independent* (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen* (Y). Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05. Dari Tabel 11, diketahui tingkat signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut akan dijelaskan secara parsial pengaruh masing-masing variabel dalam penelitian.

#### Hasil uji pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja yang dimana menunjukkan t-hitung sebesar sebesar 2.139 yang menunjukkan bahwa arah koefisien positif, sedangkan probabilitas motivasi kerja sebesar  $0.042 < 0.05$  menyebabkan hipotesis pertama diterima. Hal tersebut berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### Hasil uji pengaruh kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial diketahui bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang dimana menunjukkan t-hitung sebesar sebesar 4.562 yang menunjukkan bahwa arah koefisien positif, sedangkan probabilitas Pelatihan sebesar  $0.000 < 0.05$  menyebabkan hipotesis kedua diterima. Hal tersebut berarti bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai .

#### Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen. Uji F mengukur kemampuan variabel-variabel independen, yaitu motivasi kerja dan kompetensi dalam menjelaskan variasi variabel dependen, yaitu Kinerja Pegawai. Hasil pengujian untuk uji F (simultan) adalah sebagai berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.756	2	1.378	55.667	.000 <sup>b</sup>
	Residual	.668	27	.025		
	Total	3.424	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: output SPSS (2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 9 menunjukkan bahwa dari uji F test nilai F hitung sebesar 55.667 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari nilai *probabilitas (p-value)* 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja dan kompetensi secara bersama-sama (*simultan*) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai kantor Pegawai Kantor Kecamatan Bantimurung Kabupaten Maros, terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap Kinerja Pegawai kantor Pegawai Kantor Kecamatan Bantimurung Kabupaten Maros .

### Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah diharapkan bagi pegawai kantor Kecamatan Bantimurung Kabupaten Maros agar lebih bisa meningkatkan ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan. Diharapkan bagi Pegawai Kantor Kecamatan Bantimurung Kabupaten Maros untuk lebih mampu menganalisa permasalahan yang dihadapi dan mampu menyelesaikan permasalahan sendiri dan bekerja dengan baik, diharapkan kedepannya kantor Pegawai Kantor Kecamatan Bantimurung Kabupaten Maros untuk lebih memperhatikan kondisi pegawai baik dari motivasi dan kompetensi pegawai. Untuk peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan variabel atau faktor-faktor lain yang belum terlihat dalam penelitian ini.

## Referensi

- Bukhari, Pasaribu, Syahril, Efendi. 2019. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Medan: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen
- Gardon, Jack. (1998). *Kompetensi*. By: Pendidikan.co
- Ghozali, Imam. (2009). "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS "Semarang : UNDIP.
- Ghozali, Imam 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS" Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hessel Nogi S, Tangkilisan. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.
- Ibeng, Parta. (2022). *Pengertian Kompetensi*. Pendidikan.co.id
- Linov, HR. (2020). *Pengertian, Definisi dan Komponen Motivasi*. LinovHR
- Liputan6. (2019). *Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Liputan6.com
- Muhatmavidya, Putu, Arya. (2021). *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia: Definisi, Fungsi, Manfaat, dan Tugasnya*. Jakarta: Mekari.com
- Pak, Dosen. (2022). *Kompetensi*. Dosen.co.id
- Pangesthi, Dwiyan. (2020). *Pengertian Sumber Daya Manusia Menurut Para Ahli*. Jakarta: Brilionet.
- Pendidikan & Pengajaran. (2017). *Pengertian Motivasi*. Pendidikan & Pengajaran
- Putra. (2020). *Pengertian Motivasi, Fungsi, Tujuan dan Jenis-Jenis Teori*.

Saladiman.

- Prihartanta, Widayat. "Teori-teori motivasi." *Jurnal Adabiya* 1.83 (2015): 1-14.
- Riyanti, Gusti, Ayu, Riska & Subidya, I Gde Adnyana. (2013). *Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*. Bali: Ojs.unud.ac.id
- Robbin, Stephen. (2007). *Kompetensi Menurut Para Ahli*. By: Pendidikan & Pengajaran
- Sugiyono. (1997). *Populasi Dan Sampel*. Tangerang: by Raharja.co.id
- Sugiyono, 2007, *Metodologi Penelitian Bisnis*, PT. Gramedia, Jakarta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2010. "Metode Penelitian Bisnis". Bandung : Alfabeta.
- Salma. (2021). *Teknik Pengumpulan Data*. By: Penerbitdeppublish.com
- Spancer. (1993). *Komponen Kompetensi*. Info KBK Kurikulum Berbasis Komputer
- Widodo, Joko. 2006. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Jakarta: Bayumedai Publishing..
- Yogis. (2013). *Kerangka Konseptual*. Wordpress.com