**Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Lubuklinggau**

**Ani Kurniawaty1, Ronal Aprianto2, Surajiyo3**

Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau, Indonesia

Email: 1ani.kurniawaty13@gmail.com, 2ronalaprianto@univbinainsan.ac.id, 3surajiyosurat@gmail.com

**Abstrak****−**Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirispengaruh kompetensidan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Lubuklinggau. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawaiDinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Lubuklinggau. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Lubuklinggau yaitu sebanyak 35 responden. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Lubuklinggau. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dan berganda.Dari pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan hasil analisis uji t yang menunjukan nilai t hitung = 9,711 lebih besar dari nilai ttabel (35-1=34) = 2,032 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hipotesis kedua yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dengan hasil analisis uji t yang menunjukkan nilai t hitung = 11,956lebih besar dari nilai ttabel (35-1=34) = 2,032 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dan hipotesis ketiga yaitu kompetensi (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), hal ini dibuktikan dari hasil analisis uji F menunjukkan nilai F hitung=102,995 lebih besar dari nilai F tabel 3,295 dengan tingkat signifikan = 0,000 < 0,05.

**Kata Kunci:** kinerja, kompetensi dan motivasi kerja

**Abstract****−***This study aims to empirically examine the effect of competence and motivation on employee performance at the Muara Kelingi Sub-District Office, Musi Rawas Regency. The population in this study were employees of the Muara Kelingi sub-district office, Musi Rawas Regency. The sample in this study were all employees at the Muara Kelingi Sub-district Office, Musi Rawas Regency, as many as 35 respondents. The data used are primary data obtained from the results of distributing questionnaires to employees of the Muara Kelingi Sub-district Office, Musi Rawas Regency. The method used is simple and multiple linear regression analysis. The test shows that the first hypothesis, namely competence, has an effect on employee performance, this is evidenced by the results of the t-test analysis which shows the t-count value = 9.711 which is greater than the t-table value (35-1 = 34) = 2.032 with a significant value of 0.000 <0.05 . The second hypothesis is that work motivation affects employee performance, this is evidenced by the results of the t-test analysis which shows the t-count = 11.956 is greater than the t-table value (35-1=34) = 2.032 with a significant value of 0.000 <0.05. And the third hypothesis, namely competence (X1) and work motivation (X2) simultaneously affect employee performance (Y), this is evidenced by the results of the F test analysis showing the F arithmetic value = 102,995 greater than the F table value 3,295 with a significant level = 0.000 < 0.05.*

**Keywords**: *employee performance***,** *competence andwork motivation*

1. **PENDAHULUAN**

Peran iSumber iDaya iManusia iyang iterampil iyang idalam ihal iini iadalah iAparatur iSipil Negara isebagai iUnsur iAparatur iNegara isangat idiperlukan idalam irangka ipencapaian itujuan pembangunan iNasional, iAbdi iNegara idan iAbdi iMasyarakat iyang imemiliki itugas iyaitu bagaimana imelaksanakan iPemerintahan idan ipembangunan isecara iDemokratis, iTransparansi idan menujukkan ipelayanan imaksimal ikepada imasyarakat. iBaik iyang iada idi iPemerintah ipusat, Pemerintah iProvinsi imaupun iPemerintah iDaerah (Adisasmita, 2017).

Untuk itulah setiap Aparatur Sipil Negara diharapkan mempunyai kinerja baik, sehingga Organisasi Pemerintahan yang mempunyai peran dan fungsi menjalankan tugas-tugas Pemerintahan dapat berjalan dengan baik demi mendukung tujuan Pembangunan Nasional. Kualitas Pegawai atau Pegawai tersebut diukur dari kinerjanya (*performance*) atau produktivitas. Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang atau Pegawai sesuai dengan tugas dan fungsinya (Notoatmodjo, 2018).

Penilaian ikinerja ididasarkan ipada iperencanaan ikinerja ipada itingkat iindividu idan itingkat Unit iatau isatuan iOrganisasi idengan imemperhatikan itarget, isasaran, ihasil, idan imanfaat iyang dicapai, iserta iperilaku idari iAparatur iSipil iNegara i iitu isendiri isecara iObjektif, iTerukur, Akuntabel, iPartisipatif, idan iTransparan i(Adisasmita, 2017).

Ada ibanyak ifaktor iyang imempengaruhi ikinerja iPegawai imenjadi ibaik, ikarena imanusia dalam ihal iini iPegawai imempunyai ipikiran, iperasaan, ikeinginan, istatus, ilatar ibelakang Pendidikan, iusia idan ijenis ikelamin iyang iberbeda-beda idibawa ike idalam iOrganisasi ikerja. Pegawai ibukan imesin, iuang, idan imaterial isifatnya ipasif idan idapat idikuasai iserta idiatur sepenuhnya idalam imendukung itercapainya itujuan iOrganisasi i(Hasibuan, 2020). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya Kompetensi dan Motivasi.

Kompetensi imemberikan idasar iyang idapat idipertanggung ijawabkan idalam imelaksanakan pengelolaan iSumber iDaya iManusia iyang imampu imembantu iInstansi imendapatkan, menempatkan, imempertahankan, idan imengembangkan iSumber iDaya iManusia iyang ihandal ibagi Dinas idi iEra iGlobalisasi i(Sedarmayanti, 2016). Selain iharus imemiliki iPegawai iyang berkompeten iuntuk imenjalankan itugas iyang idibebankan, iada iyang itidak ikalah ipentingnya iyang harus idimiliki ioleh isuatu iInstansi iyaitu i iPegawai iyang imau ibekerja iGiat idan iberkeinginan untuk imencapai ihasil iyang imaksimal.

 Pada idasarnya imotivasi idapat imemacu iPegawai iuntuk ibekerja ikeras isehingga idapat mencapai itujuan imereka. iHal iini iakan imeningkatkan ikinerja iPegawai isehingga iberpengaruh pada ipencapaian itujuan iOrganisasi i(Rivai & Sagala, 2016). Dengan iadanya imotivasi iyang itinggi akan imengasilkan ikerja iyang ioptimal itetapi isebaliknya iapabila iMotivasi iyang irendah ibiarpun Individu itersebut iberkompeten itentu itidak iakan imenghasilkan ikerja iyang iOptimal.

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

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

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

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

1. **METODOLOGI PENELITIAN**

**2.1 Tahapan Penelitian**

Desain idalam ipenelitian iini iyaitu, ipertama iPeneliti imelakukan iobservasi idi itempat ipenelitian, Peneliti imengidentifikasi imasalah iyang iada idari ihasil iobservasi, iPeneliti imembuat ikerangka pemikiran iyang iberisikan ivariabel ibebas idan ivariabel iterikat iyang iakan iditeliti, iPeneliti membuat ihipotesis iatau idugaan ihasil isementara iuntuk imenjawab irumusan imasalah, iPeneliti menetapkan itujuan iyang iingin idicapai idari ipenelitian iyang iakan idilakukan, iPeneliti imelakukan bimbingan idengan iDosen iPembimbing.

Selanjutnya, iPeneliti imembuat iinstrumen ipenelitian, idimana iPeneliti imembuat irancangan idaftar pertanyaan iatau ipenyataan iyang iakan idigunakan idalam ipengumpulan idata. iKemudian dilanjutkan idengan ipengumpulan idata, isetelah idata idiperoleh iPeneliti imelakukan ipengolahan data imenggunakan iprogram iSPSS i20, iuntuk imemperoleh iatau imembuktikan ihasil idari penelitian iyang itelah idilakukan. iSetelah ipengolahan idata iselesai idilakukan idan ididapatkan hasil, imaka idapat idilihat iterbukti iatau itidak ijawaban isementara iatau ihipotesis iyang itelah iada.

**2.2 Teknik Analisis Data**

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam ipenelitian ikuantitatif, iuntuk imendapatkan idata iyang ivalid, ireliabel, idan iobjektif maka ipeneliti imelakukan ipenyebaran iinstrument ipenelitian idengan itest ikevalidan instrumen ikepada ibeberapa ijumlah ipopulasi, idata iyang idiperoleh idan idianalisis idengan cara iyang ibenar. iDalam ipenelitian ikuantitatif iuntuk imendapatkan idata iyang ivalid idan reliabel, idiuji ivaliditas idan ireliabilitiasnya idengan iinstrumen ipenelitian. i(Sugiyono, 2016), menyatakan ibahwa ipenelitian ikuantitatif ilebih imenekankan ipada iaspek ireliabilitas, sedangkan ipenelitian ikuantitatif ilebih ipada iaspek ivaliditas.

1. Uji Asumsi Klasik
2. Uji Normalitas

Uji inormalitas idigunakan iuntuk imengetahui iapakah ivariabel iindependen idan ivariabel dependen imempunyai idistribusi inormal iatau itidak. iModel iregresi iyang ibaik iadalah idata yang iberdistribusi inormal iatau imendeteksi inormal i(Ghozali, 2016). Untuk imenguji idata berdistribusi inormal iatau itidak, iyaitu idilihat imelalui iuji ianalisis i*statistic inon-parametric Kolmogrov-Sminov* i(K-S) idan idata iyang idikatakan iberdistribusi inormal ibila i*p-value Kolmogrov-Sminov iTest i>0,1*.

1. Uji Linearitas

Uji ilinearitas ibertujuan iuntuk imengetahui iapakah iantara ivariabel iterikat i(Y) idan ivariabel bebas i(X) imempunyai ihubungan ilinear i(S. Siregar, 2018). Pada i*output*, ijika inilai signifikan i*Deviation ifrom iLinearity* ipada i*ANOVA iTable* ilebih ibesar idari i0,05, imaka hubungan i*independen* idan i*dependen* ibersifat ilinear idan iuji ilinearitasnya iterpenuhi.

1. Teknik Analisis Data

Kegiatan ianalisis idata imeliputi ipengolahan idata idan ipenyajian idata, imelakukan perhitungan iuntuk imendeskripsikan idata idan imelakukan ipengujian ihipotesis idengan menggunakan iuji istatistik iyang idibantu idengan imenggunakan iprogam iSPSS i20 i(S. Siregar, 2018). Adapun iuji istatistik iyang idigunakan idalam ipenelitian iini iyaitu iuji iregresi linear isederhana, iuji ikoefisien ikorelasi, iuji it i(parsial), iuji iregresi ilinear iberganda, iuji koefisien ideterminasi idan iuji iF i(simultan).

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**

## Hasil Penelitian

* + 1. **Uji Asumsi Klasik**
	1. Uji Normalitas

Uji iNormalitas idimasudkan iuntuk imelihat itingkat ikenormalan idata. iPada iuji i*Kolmogorov-Smirnov*dapat iditentukan ijuga idata iberdistribusi inormal iatau itidak.iData idikatakan inormal ijika inilai i*Asymp.Sig.i(2-tailed) i*menunjukkan isignifikansi i> i0,05.iHasil idapat idilihat ipada itabel idibawah iini:

**Tabel i1 iHasil iUji iNormalitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Kinerja iPegawai | Kompetensi | Motivasi iKerja |
| N | 35 | 35 | 35 |
| *Normal iParametersa,b* | *Mean* | 57.7429 | 35.1714 | 58.1429 |
| *Std. iDeviation* | 2.72616 | 2.80216 | 2.97186 |
| *Most iExtreme iDifferences* | *Absolute* | 0.110 | 0.148 | 0.122 |
| *Positive* | 0.110 | 0.148 | 0.101 |
| *Negative* | -0.109 | -0.076 | -0.122 |
| *Kolmogorov-Smirnov iZ* | 0.651 | 0.874 | 0.720 |
| *Asymp. iSig. i(2-tailed)* | 0.790 | 0.429 | 0.678 |

Sumber: iHasil iOlahan iData iTahun i2022

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji normalitas menunjukkan nilai"*Asymp. Sig. (2-tailed)*” masing-masing variabel yaitu: variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,790, variabel kompetensi (X1) sebesar 0,429, variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,678. Dengan begitu, diketahui bahwa semua nilai "*Asymp. Sig. (2-tailed)*” setiap variabel menunjukkan lebih besar dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa uji normalitasnya terpenuhi dan data dapat dikatakan normal.

* 1. Uji Linearitas

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

**Tabel 2 iHasil iUji iLinearitas iantara iKinerja iPegawai idan iKompetensi**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Sum iof iSquares | df | Mean iSquare | F | Sig. |
| Kinerja iPegawai i\* iKompetensi | *Between iGroups* | *(Combined)* | 207.421 | 11 | 18.856 | 9.581 | 0.000 |
| *Linearity* | 187.179 | 1 | 187.179 | 95.111 | 0.000 |
| *Deviation ifrom iLinearity* | 20.243 | 10 | 2.024 | 1.029 | 0.451 |
| *Within iGroups* | 45.264 | 23 | 1.968 |  |  |
| *Total* | 252.686 | 34 |  |  |  |

Sumber: iHasil iOlahan iData iTahun i2022

Tabel 2 diatas, menunjukan ihasil iuji ilinearitas iantara ikinerja ipegawai idan ikompetensi, nilai isignifikan i*Linearity* iadalah i0,000 i< i0,05, idan inilai isignifikan i*Deviation ifrom Linearity* isebesar i0,451> i0,05. iHasil iuji ilinearitas idi iatas imembuktikan ibahwa ihubungan yang iterjadi iantara ivariabel ibebasnya idengan ivariabel iterikatnya ibersifat ilinear.

**Tabel i3 iHasil iUji iLinearitas iantara iKinerja iPegawai idan iMotivasi iKerja**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Sum iof iSquares | df | Mean iSquare | F | Sig. |
| Kinerja iPegawai i\* iMotivasi iKerja | Between iGroups | (Combine) | 222.538 | 11 | 20.231 | 15.434 | 0.000 |
| Linearity | 205.290 | 1 | 205.290 | 156.619 | 0.000 |
| Deviation ifrom iLinearity | 17.248 | 10 | 1.725 | 1.316 | 0.280 |
| Within iGroups | 30.148 | 23 | 1.311 |  |  |
| Total | 252.686 | 34 |  |  |  |

Sumber: iHasil iOlahan iData iTahun i2022

Tabel 3 diatas, menunjukan hasil uji linearitas antara kinerja pegawai dan motivasi kerja, nilai signifikan *Linearity* adalah 0,000 < 0,05, dan nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar 0,280 > 0,05. Hasil uji linearitas di atas membuktikan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebasnya dengan variabel terikatnya bersifat linear.

* + 1. Hasil Uji Hipotesis
1. Regresi Linear Sederhana

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

**Tabel i4 iHasil iRegresi iLinear iSederhana**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized iCoefficients | Standardized iCoefficients |
| B | Std. iError | Beta |
| 1 | (Constant) | 28.293 | 3.042 |  |
| Kompetensi | 0.837 | 0.086 | 0.861 |

Sumber: iHasil iOlahan iData iTahun i2022

Tabel 4 hasil regresi linear sederhana di atas menunjukkan persamaan regresi yaitu **Y = 28,293 + 0,837 X1**

Dari ipersamaan inilai iregresi imenunjukkan ibahwa inilai ikonstanta iyang idiperoleh iadalah a = i28,293 isatuan. iHal iini imenunjukkan itanpa idipengaruhi ivariabel ibebas ikompetensi (X1), nilai ikinerja ipegawai i(Y) iadalah i28,293 isatuan.

Nilai ikoefisien iregresi isederhana ivariabel ikompetensi iyang idiperoleh iadalah ib.=.0,837 satuan, imenunjukkan ibahwa isetiap iperubahan ikompetensi, imaka inilai ikinerja ipegawai akan iberubah iberbanding ilurus, isebesar i0,837 isatuan.

**Tabel i5iHasil iRegresi iLinear iSederhana**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized iCoefficients | Standardized iCoefficients |
| B | Std. iError | Beta |
| 1 | (Constant) | 9.669 | 4.026 |  |
| Motivasi iKerja | 0.827 | 0.069 | 0.901 |

Sumber:Hasil Olahan Data Tahun 2022

Tabel 5 hasil regresi linear sederhana di atas menunjukkan persamaan regresi yaitu **Y = 9,669 + 0,827 X2**

Dari ipersamaan inilai iregresi imenunjukkan ibahwa inilai ikonstanta iyang idiperoleh iadalah a = i9,669 isatuan. iHal iini imenunjukkan itanpa idipengaruhi ivariabel ibebas imotivasi ikerja (X2), inilai ikinerja ipegawai i(Y) iadalah i9,669 isatuan.

Nilai ikoefisien iregresi isederhana ivariabel imotivasi ikerja iyang idiperoleh iadalah ib.=.0,827 satuan, imenunjukkan ibahwa isetiap iperubahan imotivasi ikerja, imaka inilai ikinerja ipegawai akan iberubah iberbanding ilurus, isebesar i0,827 isatuan.

1. Koefisien Korelasi

Koefisien ikorelasi idigunakan iuntuk imengetahui iderajat iatau ikekuatan idan iarah ihubungan antara idua ivariabel. iPengujian ikontribusi ipengaruh idari ivariabel ibebas i(X) iterhadap variabel iterikat i(Y), idapat idilihat ipada itabel idi ibawah iini:

**Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Korelasi**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Kinerja Pegawai | Kompetensi | Motivasi Kerja |
| Kinerja Pegawai | *PearsonCorrelation* | 1 | 0.861\*\* | 0.901\*\* |
| *Sig.(2-tailed)* |  | 0.000 | 0.000 |
| *N* | 35 | 35 | 35 |
| Kompetensi | *PearsonCorrelation* | 0.861\*\* | 1 | 0.802\*\* |
| *Sig.(2-tailed)* | 0.000 |  | 0.000 |
| *N* | 35 | 35 | 35 |
| Motivasi Kerja | *PearsonCorrelation* | 0.901\*\* | 0.802\*\* | 1 |
| *Sig.(2-tailed)* | 0.000 | 0.000 |  |
| *N* | 35 | 35 | 35 |

Sumber:Hasil Olahan Data Tahun 2022

Dari ihasil ianalisis ikorelasi isederhana i(r) ididapat ikorelasi iantara ikinerja ipegawai idengan kompetensi iadalah i0,861 idan ikorelasi iantara ikinerja ipegawai idengan imotivasi ikerja adalah i0,901. iHal iini imenunjukan ibahwa ihubungan iyang ikuat iantara ikinerja ipegawai dengan ikompetensi idan imotivasi ikerja. iSedangkan iarah ihubungan iadalah ipositif ikerena nilai ir ipositif, iyang iberarti isemakin itinggi ikinerja ipegawai imaka isemakin imeningkat kompetensi idan imotivasi ikerja.

* 1. Uji t

Hasil iuji it isecara iparsial idari ivariabel ibebas iterhadap ivariabel iterikat iyang idiperoleh dapat idilihat idi itabel i- itabel idi ibawah iini: ii

**Tabel 7 Hasil Uji t (Parsial)**

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

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2022

Tabel i7 ihasil iuji it idi iatas, idengan ivariabel ikompetensi i(X1) iterhadap ikinerja ipegawai (Y) idiperoleh inilai ithitung i= i9,711 ilebih ibesar idari inilai ittabel i(35-1=34) i= i2,032 idengan inilai signifikan i0,000 i< i0,05. iArtinya, isecara iparsial ivariabel ikompetensi i(X1) imemiliki pengaruh iyang isignifikan iterhadap ikinerja ipegawai i(Y) idi iDinas iPerpustakaan idan Kearsipan iKota iLubuklinggau.

**Tabel 8 Hasil Uji t (Parsial)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Model | t | Sig. |
|
| 1 | (Constant) | 2.401 | 0.022 |
| Motivasi iKerja | 11.956 | 0.000 |

Sumber:Hasil Olahan Data Tahun 2022

Tabel i8 ihasil iuji it idi iatas, idengan ivariabel imotivasi ikerja i(X2) iterhadap ikinerja pegawai (Y) idiperoleh inilai ithitung i= i11,956 ilebih ibesar idari inilai ittabel i(35-1=34) i= i2,032 idengan nilai isignifikan i0,000 i< i0,05. iArtinya, isecara iparsial ivariabel imotivasi ikerja i(X2) imemiliki pengaruh iyang isignifikan iterhadap ikinerja ipegawai i(Y) idi iDinas iPerpustakaan idan Kearsipan iKota iLubuklinggau.

* 1. Hasil iUji iRegresi iLinear iBerganda

Hasil iuji iregresi ilinear iberganda idari ikompetensi idan imotivasi ikerja iterhadap ikinerja pegawai iDinas iPerpustakaan idan iKearsipan iKota iLubuklinggau idapat idilihat idi iTabel i9 di ibawah iini i:

**Tabel i9iHasil iRegresi iLinear iBerganda**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized iCoefficients | Standardized iCoefficients |
| B | Std. iError | Beta |
| 1 | (Constant) | 12.977 | 3.585 |  |
| Kompetensi | 0.376 | 0.106 | 0.386 |
| Motivasi iKerja | 0.543 | 0.100 | 0.592 |

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2022

Tabel i9 idiatas, imenunjukkan ihasil iuji iregresi ilinear iberganda imemperoleh ipersamaan regresi iyaitu i:

**Y i= i12,977 i+ i0,376X1 i+ i0,543 iX2**

Dari ipersamaan inilai iregresi imenunjukkan ibahwa inilai ikonstanta iyang idiperoleh iadalah a = i12,977 isatuan. iHal iini imenunjukkan itanpa idipengaruhi ivariabel ibebas ikompetensi i(X1) dan imotivasi i(X2), imaka inilai ikinerja ipegawai i(Y) iadalah i12,977 isatuan.

Nilai ikoefisien iregresi ivariabel ikompetensi iyang idiperoleh iadalah ib1 i= i0,376 isatuan, menunjukkan ibahwa isetiap iperubahan inilai ikompetensi, imaka inilai ikinerja ipegawai iakan berubah iberbanding ilurus, isebesar i0,376 isatuan idengan iasumsi ivariabel ibebas ilainnya konstan.

Nilai ikoefisien iregresi ivariabel imotivasi ikerja iyang idiperoleh iadalah ib2 i= i0,543 isatuan, menunjukkan ibahwa isetiap iperubahan inilai imotivasi ikerja, imaka inilai ikinerja ipegawai akan iberubah iberbanding ilurus, isebesar i0,543 isatuan idengan iasumsi ivariabel ibebas lainnya ikonstan.

* 1. Uji iKoefisien iDeterminasi i(R2)

Hasil iuji ikoefisien ideterminasii(R2) idapat idilihatdi iTabel i10 isebagai iberikut:

**Tabel i10 iHasil iPerhitungan iKoefisien iDeterminasii(R2)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R iSquare | Adjusted iR iSquare | Std. iError iof ithe iEstimate |
| 1 | 0.930a | 0.866 | 0.857 | 1.03041 |

Sumber i: iHasil iOlahan iData iTahun i2022

Tabel 10 diatas, menunjukkan inilai ikoefisien ideterminasi i(R2­) iyang idiperoleh iadalah i0,866 yang idapat idiartikan, iperubahan inilai ivariabel iterikat ikinerja ipegawai idijelaskan ioleh seluruh ivariabel ibebas iyaitu ikompetensi idan imotivasi ikerja isecara isimultan iadalah sebesar i86,6%. iSisanya i(100%-86,6%) iyaitu isebesar i13,4% idipengaruhi ioleh ivariabel-variabel ilain iyang itidak iditeliti idalam ipenelitian iini.

* 1. Uji iF

Hasil idari iuji iF i(simultan) ivariabel ikompetensi idan imotivasi ikerja iterhadap ikinerja pegawai iDinas iPerpustakaan idan iKearsipan iKota iLubuklinggau idapat idilihat ipada itabel 11 idi ibawah iini:

**Tabel i11 iHasil iUji iFi(Simultan)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Sum iof iSquares | df | Mean iSquare | F | Sig. |
| 1 | Regression | 218.710 | 2 | 109.355 | 102.995 | 0.000b |
| Residual | 33.976 | 32 | 1.062 |  |  |
| Total | 252.686 | 34 |  |  |  |

Sumber i: iHasil iOlahan iData iTahun i2022

Tabel i11 idiatas imenunjukkan, inilai iFhitung iyang idiperoleh iadalah i102,995 idan iFtabel i(35-2-1=32) i i= i3,295 idengan inilai isignifikan i0,000 i< i0,05. iHal iini imenunjukkan, isecara simultan ivariabel ibebas ikompetensi idan imotivasi ikerja imemiliki ipengaruh iyang signifikan iterhadap ivariabel iterikat ikinerja ipegawai.

## Pembahasan

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

Hasil iuji it idapat imenunjukan ibahwa iterdapat ipengaruh iantara ivariabel ikompetensi (X1) iterhadap ikinerja ipegawai i(Y) ihal iini idibuktikan idengan inilai ithitung i= i9,711 ilebih besar idari inilai ittabel i(35-1=34) i= i2,032 idengan inilai isignifikan i0,000 i< i0,05. iHal iini menunjukan iHo iditolak idan iHa iditerima iyang iberarti isecara iparsial ivariabel ikompetensi (X1) imemiliki ipengaruh iyang isignifikan iterhadap ikinerja ipegawai i(Y) idi iDinas Perpustakaan idan iKearsipan iKota iLubuklinggau.

Hasil ipenelitian iini imendukung iteori i(Wibowo, 2018) yang imengatakan ibahwa kompetensi imenunjukan ikarekteristik ipengetahuan idan iketerampilan iyang idimiliki iatau dibutuhkan ioleh isetiap iindividu iyang imemampukan imereka iuntuk imelakukan itugas idan tanggung ijawab imereka isecara iefektif idan imeningkatkan istandar ikualitas iprofesional dalam ipekerjaan imereka. iSebagaimana itujuan ikompetensi iadalah iuntuk imendorong keberhasilan isuatu iorganisasi iuntuk imencapai itujuan.

Dalam ikompetensi itidak ihanya iterdapat iketerampilan, ipengetahuan, idan isikap itetapi bagaimana icara imenerapkannya iagar isesuai idengan istandar ikinerja. iKompetensi idapat memperdalam idan imemperluas ikemampuan ikerja. iSemakin isering i imelakukan ipekerjaan yang isama, isemakin iterampil idan icepat ipula idia imenyelesaikan ipekerjaan itersebut. Semakin ibanyak ipekerjaan iyang idilakukan iseseorang imaka ipengalaman ikerjanya isemakin bertambah idan iluas, isehingga idapat imemaksimalkan ihasil.

Hasil ipenelitian iini isejalan idengan ipenelitian iyang idilakukan ioleh i(Rukmana, 2016) yang iberjudul iDampak iKepemimpinan, iMotivasi iKerja iDan iKompetensi iTerhadap Kinerja Pegawai iSerta iImplikasinya iPada iKualitas iPerencanaan iPembangunan” i(Studi ikasus ipada Universitas iPasundan). iPenelitian iini imenyatakan ibahwa ikompetensi imemiliki ipengaruh yang isignifikan iterhadap ikinerja ipegawai.

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

Hasil iuji it idapat imenunjukan ibahwa iterdapat ipengaruh iantara ivariabel imotivasi kerja i(X2) iterhadap ikinerja ipegawai i(Y) ihal iini idibuktikan idengan inilai ithitung i= i11,956 lebih ibesar idari inilai ittabel i(35-1=34) i= i2,032 idengan inilai isignifikan i0,000 i< i0,05. iHal iini menunjukan iHo iditolak idan iHa iditerima iyang iberarti isecara iparsial ivariabel imotivasi (X2) imemiliki ipengaruh iyang isignifikan iterhadap ikinerja ipegawai i(Y) idi iDinas Perpustakaan idan iKearsipan iKota iLubuklinggau.

Motivasi ikerja imemberikan ipengaruh ipositif idan isignifikan iterhadap ikinerja ipegawai Dinas iPerpustakaan idan iKearsipan iKota iLubuklinggau. iHasil ipenelitian iini imendukung teori i(Kasmir, 2016), yang imengatakan ibahwa imotivasi imerupakan idorongan ibagi seseorang iuntuk imelakukan ipekerjaaan. iTanpa iadanya idorongan iyang iseseorang itidak akan imemiliki imotivasi ikerja isehingga iakan iberakibat ipada ikinerja iyang idihasilkan. Motivasi ikerja idapat iditimbulkan iapabila iseseorang imendapatkan iimbalan iyang ibaik, idan adil. iPegawai iDinas iPerpustakaan idan iKearsipan iKota iLubuklinggau iharus imempunyai karakteristik imotivasi idiantaranya ipegawai ididorong iagar ibersikap iinovatif idan bertanggung ijawab idalam imelaksanakan itugas, imenjalankan ikecermatan iatau iprecision, analisis idan iperhatian ipada ihal-hal idetail, ikemudian ilebih ifokus ipada ihasil idaripada fokus ipada iteknik iatau iproses iyang idigunakan iuntuk imencapai ihasil itersebut, selanjutnya keputusan-keputusan imanajemen imempertimbangkan iefek idari ihasil itersebut iterhadap orang-orang iyang iada idi idalam iorganisasi, iserta ikegiatan-kegiatan ikerja idi iorganisasi pada itim idari ipada iindividu-individu, idan ibersikap iagresif idan ikompetitif i idari ipada i santai.

Semakin itinggi imotivasi ikerja ipegawai, imaka iakan isemakin itinggi ipula ikinerja pegawai. iAgar ipegawai idapat ilebih iserius idalam ibekerja iadalah idengan imelakukan pemberian ipenghargaan isalah isatu icaranya iadalah ipemberian ipenghargaan idalam ibentuk uang ipada isaat ipegawai itermotivasi idengan ipenghargaan itersebut imaka itentu ipegawai akan ilebih iserius ilagi idalam ibekerja ikarena iadanya imotivasi idalam ibentuk iuang tersebut. Tidak ihanya iitu ipada ifaktor ilain ijuga iharus iditingkatkan ikarena imelihat idari inilai irata-rata iyang imenunjukan ibahwa inilai itertinggi iadalah ipantang imenyerah idan itidak imudah putus iasa. i iDengan inilai irata-rata ijawaban isangat isetuju iyang itinggi, ihal iini menunjukkan ibahwa ipegawai idi iDinas iPerpustakaan idan iKearsipan iKota iLubuklinggau memiliki imotivasi ikerja idalam ihal ikebutuhan iakan ipenghargaan, ikebutuhan iuntuk mencapai iprestasi idan ikebutuhan iakan irasa iaman.

Hasil ipenelitian iini isejalan idengan ipenelitian iyang idilakukan ioleh (D. Susanto, 2017), penelitian iini iberjudul iKinerja iPelayanan iPublik idi iKabupaten iCilacap i(Pengaruh Motivasi iKerja, iKomitmen iPegawai idan iDisiplin iKerja iTerhadap iKinerja iPegawai Negeri Sipil idi iKabupaten iCilacap). iPenelitian iini imenyatakan ibahwa imotivasi iberpengaruh signifikan iterhadap ikinerja ipegawai.

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

Hasil iperhitungan iuji iF imenunjukan ibahwa inilai iFhitung iyang idiperoleh iadalah 102,995 idan iFtabel i(35-2-1=32) i i= i3,295 idengan inilai isignifikan i0,000 i< i0,05. iHal iini menunjukkan ibahwha iHo iditolak idan iHa iditerima iyang iberarti isecara isimultan ivariabel bebas ikompetensi idan imotivasi ikerja imemiliki ipengaruh iyang isignifikan iterhadap variabel iterikat ikinerja ipegawai.

Hasil ianalisis imenunjukkan inilai ikoefisien ideterminasi i(R2­) iyang idiperoleh iadalah 0,866 iyang idapat idiartikan, iperubahan inilai ivariabel iterikat ikinerja ipegawai idijelaskan oleh iseluruh ivariabel ibebas iyaitu ikompetensi idan imotivasi ikerja isecara isimultan iadalah sebesar i86,6%. iSisanya i(100%-86,6%) iyaitu isebesar i13,4% idipengaruhi ioleh ivariabel-variabel ilain iyang itidak iditeliti idalam ipenelitian iini.

Hasil ipenelitian iini imendukung iteori i(Donni, 2017) yang imengatakan ibahwa ikinerja merupakan ihasil iyang idiproduksi ioleh ifungsi ipekerjaan itertentu iatau ikegiatan-kegiatan pada ipekerjaan itertentu iselama iperiode iwaktu itertentu. iHasil ikerja itersebut imerupakan hasil idari ikemampuan, ikeahlian, idan ikeinginan iyang idicapai. iSelanjutnya idijelaskan ioleh (Mangkunegara, 2017) bahwa ifaktor iyang imempengaruhi ikinerja iadalah ifaktor kemampuan (*ability*) idan ifaktor imotivasi i(*motivation*).

Dalam ikompetensi itidak ihanya iterdapat iketerampilan, ipengetahuan, idan isikap itetapi bagaimana icara imenerapkannya iagar isesuai idengan istandar ikinerja. iSemakin isering i melakukan ipekerjaan iyang isama, isemakin iterampil idan icepat ipula idia imenyelesaikan pekerjaan itersebut. iAda iyang itidak ikalah ipentingnya iyang iharus idimiliki ioleh isuatu organisasi iyaitu imitra ikerja istatistik iyang imau ibekerja igiat idan iberkeinginan iuntuk mencapai ihasil iyang imaksimal.

Motivasi ikerja ipenting iuntuk idiperhatikan, ikarena i imotivasi ikerja imerupakan isuatu alat iukur iyang iakan iberpengaruh iterhadap ikinerja ipegawai. i iJika imotivasi ikerja iyang i ada idi isuatu iorganisasi iitu ibaik, imaka ikinerja ipegawai iakan imeningkat. iKarena motivasi merupakan idorongan ibagi iseseorang iuntuk imelakukan ipekerjaaan. iMotivasi iyang iada pada iseseorang imerupakan ikekuatan ipendorong iyang imewujudkan isuatu iperilaku iguna mencapai itujuan ikepuasan idirinya. iMotivasi ikerja idapat iditimbulkan iapabila mendapatkan imbalan iyang ibaik, idan iadil, inamun ikenyataan imeskipun isudah idiberi iimbalan iyang baik tetapi ipekerjaannya ibelum imaksimal. iSetiap imanusia itentu imempunyai idasar ialasan mengapa iseseorang ibersedia imelakukan ijenis ikegiatan iatau ipekerjaan itertentu, imengapa orang iyang isatu ibekerja idengan igiat, isedangkan iyang ilain ibiasa isaja. iSemua iini iada dasar idan ialannya iyang imendorong iseseorang ibekerja iseperti iitu, iatau idengan ikata ilain pasti iada imotivasinya. iMotivasi ikerja imemegang iperanan iyang ipenting idalam optimalisasi iefektivitas ikerja isehingga idapat imeningkatkan iproduktivitas ikerja ipada proyek ikonstruksi. iUntuk iitu iperlu ipengetahuan idan ipemahaman itentang imotivasi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Y. Susanto & Sukoco, 2019) yang iberjudul i i“Pengaruh ikompetensi, ikomitmen ikerja idan imotivasi ikerja terhadap ikinerja ipegawai idi iDinas iKependudukan idan iPencatatan iSipil iKota Lubuklinggau”. iHasil ipenelitinan imenyatakan ibahwa ikompetensi, ikomitmen ikerja idan motivasi ikerja iberpengaruh iterhadap ikinerja ipegawai idi iDinas iKependudukan idan Pencatatan iSipil iKota iLubuklinggau. iSelanjutnya ipenelitian iyang idilakukan ioleh i(Y. L. Siregar, 2020) yang iberjudul i“Pengaruh ikompetensi, imotivasi, idisiplin ikerja idan komitmen organisasi iterhadap ikinerja ipegawai ipada iKantor iPelayanan iPajak iPratama iTapak Tuan”. Hasil ipenelitian imenyatakan ibahwa ikompetensi, imotivasi, idisiplin ikerja idan ikomitmen organisasi iberpengaruh iterhadap ikinerja ipegawai ipada iKantor iPelayanan iPajak iPratama Tapak iTuan. iKemudian (Hatijah, Mas’ud, & Nurpadilla, 2019) yang iberjudul i“Pengaruh kompetensi, imotivasi, idan ikomitmen iorganisasi iterhadap ikinerja ikeuangan ipublik ipada Dinas iPekerjaan iUmum iKabupaten iEnrekang”. iHasil ipenelitian imenyatakan ibahwa kompetensi, imotivasi, idan ikomitmen iorganisasi iberpengaruh iterhadap ikinerja ikeuangan publik ipada iDinas iPekerjaan iUmum iKabupaten iEnrekang.

1. **KESIMPULAN**
	1. **Simpulan**

Berdasarkan ihasil ipenelitian iyang itelah idilakukan, imaka idapat idisimpulkan ibahwa: i Kompetensi i(X1) imemiliki ipengaruh isignifikan isecara iparsial iterhadap ikinerja ipegawai (Y) iDinas iPerpustakaan idan iKearsipan iKota iLubuklinggau. iHal itersebut idibuktikan dengan ihasil iuji ithitung i= i9,711 i ilebih ibesar idari inilai ittabel i(35-1=34) i= i2,032 idengan inilai signifikan i0,000 i< i0,05. iMotivasi ikerja i(X2) imemiliki ipengaruh isignifikan isecara iparsial terhadap ikinerja ipegawai i(Y) iDinas iPerpustakaan idan iKearsipan iKota iLubuklinggau. iHal tersebut idibuktikan idengan ihasil iuji ithitung i= i11,956 i ilebih ibesar idari inilai ittabel i(35-1=34) i= 2,032 idengan inilai isignifikan i0,000 i< i0,05. iKompetensi i(X1) idan iMotivasi ikerja i(X2) memiliki ipengaruh iyang isignifikan isecara isimultan iterhadap ikinerja ipegwai i(Y) iDinas Perpustakaan idan iKearsipan iKota iLubuklinggau. iHal itersebut idibuktikan idengan ihasil iuji F iyang imenunjukan ibahwa inilai iFhitung iyang idiperoleh iadalah i102,995 idan iFtabel i(35-2-1=32) i = i3,295 idengan inilai isignifikan i0,000 i< i0,05. iHal iini imenunjukkan ibahwha iHo iditolak dan iHa iditerima iyang iberarti isecara isimultan ivariabel ibebas ikompetensi idan imotivasi kerja imemiliki ipengaruh iyang isignifikan iterhadap ivariabel iterikat ikinerja ipegawai. iHasil analisis imenunjukkan inilai ikoefisien ideterminasi i(R2­) iyang idiperoleh iadalah i0,866 iyang dapat idiartikan, iperubahan inilai ivariabel iterikat ikinerja ipegawai idijelaskan ioleh iseluruh variabel ibebas iyaitu ikompetensi idan imotivasi ikerja isecara isimultan iadalah isebesar 86,6%. iSisanya i(100%-86,6%) iyaitu isebesar i13,4% idipengaruhi ioleh ivariabel-variabel lain iyang itidak iditeliti idalam ipenelitian iini.

**REFERENCES**

Adisasmita, R. (2017). *Manajemen Pemerintah Daerh*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Donni, J. P. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: CV. Alfabeta.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hatijah, Mas’ud, M., & Nurpadilla. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Keuangan Publik pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang*. *2*(4).

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14; S. Sandiasih, ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Notoatmodjo, S. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Ke-5). Jakarta: Rineka Cipta.

Rivai & Sagala. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik* (Edisi Kedu). Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Rukmana, R. (2016). Dampak Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kualitas Perencanaan Pembangunan” (Studi kasus pada Universitas Pasundan). *Kontigensi : Scientific Journal of Management*, *4*(1).

Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Edisi Revi). Bandung: PT. Refika Aditama.

Siregar, S. (2018). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siregar, Y. L. (2020). *Pengaruh kompetensi, motivasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor pelayanan pajak pratama tapak tuan.* *2*(1), 85–92.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Susanto, D. (2017). *Kinerja Pelayanan Publik di Kabupaten Cilacap ( Pengaruh Motivasi Kerja , Komitmen Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Cilacap )*.

Susanto, Y., & Sukoco. (2019). *Pengaruh kompetensi, komitmen kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota lubuklinggau*. *24*(2), 1–17.

Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* (Cetakan ke). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.