

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuwangi

Amellya Amellya
Universitas Bina Darma
Email: amellyaaskell@gmail.com

Fitriasuri Fitriasuri
Universitas Bina Darma
Email: fitriasuri@binadarma.ac.id

Efan Elpanso
Universitas Bina Darma
Email: efan.elpanso@binadarma.ac.id

Abstract

This research is a quantitative descriptive study where the population is all civil servants at the Regional Financial and Asset Management Agency of Banyuwangi Regency. After determining the stratified random sampling technique, we collected 51 respondents' data using a data collection instrument in the form of a questionnaire. We apply the instrument validity test using the calculated R-value or the corrected item-total correlation value on each and testing the reliability with Cronbach (Alpha). Hypothesis testing using multiple linear regression, T-test, F Test and Determinants Test. The results show that the effect of competence and motivation on performance simultaneously is significant. In this case, the null hypothesis is rejected or accepted as an alternative. Furthermore, based on the value of the regression coefficient, the influence between competence and performance is positive and significant.

Keywords: competence, motivation, and performance

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dimana populasinya adalah seluruh pegawai negeri sipil pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuwangi. Setelah menentukan teknik stratified random sampling, kami mengumpulkan 51 data responden dengan menggunakan instrumen pengumpulan data berupa kuesioner. Kami menerapkan uji validitas instrumen menggunakan nilai R-hitung atau nilai korelasi item-total terkoreksi pada masing-masing item instrumen dan menguji reliabilitas dengan Cronbach (Alpha). Pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda, uji T, Uji F dan Uji Determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja secara simultan adalah signifikan. Dalam hal ini, hipotesis nol ditolak atau diterima sebagai alternatif. Selanjutnya berdasarkan nilai koefisien regresi, pengaruh antara kompetensi dan kinerja adalah positif dan signifikan.

Kata kunci: kompetensi, motivasi, dan kinerja

1. Pendahuluan

Perubahan paradigma penyelenggaraan pemerintah daerah sangat membutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi, kepemimpinan pemerintahan yang handal serta kinerja pegawai yang tinggi. Berdasarkan pasal 12 ayat 2 Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian dinyatakan bahwa untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan diperlukan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karir yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan serta untuk mencapai visi dan misi sebuah organisasi yang tertuang

dalam rencana strategis suatu organisasi atau perusahaan. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukur untuk mencapai target yang ingin dicapai.

Williams dalam Carters (2011) mengemukakan bahwa kompetensi individu menggambarkan apa yang mampu dilakukan seseorang dan mencakup kombinasi motif dan sifat, citra diri seseorang dan peran sosialnya, keterampilan dan pengetahuan. Dengan kata lain kompetensi individual dapat dilihat dari kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan dan meliputi juga kombinasi motivasi dan sifatnya, citra diri atau peran sosialnya, keahlian dan pengetahuan. Menurut Kartika & Sugiarto (2014) kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karir namun penentuan tingkat kompetensi dilakukan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Dalam Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No.45/U/2002 kompetensi digambarkan sebagai seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggungjawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu. Secara umum istilah kompetensi sumber daya manusia merupakan *capability to perform*. Jika kompetensi, sikap dan tindakan pegawai terhadap pekerjaannya tinggi diperkirakan perilaku yang terbentuk adalah bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, kompetensi dijadikan dasar dalam mengevaluasi kinerja pegawai yang disebut evaluasi berdasarkan kompetensi (*Competency Based Performance Appraisal*) oleh sejumlah organisasi. Seorang manajer diyakini dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan mendorong karyawannya untuk bekerja keras dalam pekerjaan mereka. Seseorang yang termotivasi akan bekerja dan melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan. Untuk itu manajer akan memotivasi karyawan dengan cara memberikan penghargaan, kompensasi, tunjangan dan bonus kepada karyawan.

Motivasi menurut Busro (2018) adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan sehingga merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Berdasarkan pengertian tersebut maka pada setiap orang, motivasi adalah *self concept realization* yang bermakna bahwa seorang akan termotivasi jika ia hidup dalam suatu cara yang sesuai dengan peran yang ia sukai, diperlakukan sesuai dengan tingkatan yang lebih ia sukai dan dihargai sesuai dengan cara yang mencerminkan penghargaan seseorang atas kemampuannya.

BPKAD (Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah) adalah perangkat daerah yang merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan dengan tugas dan fungsi penunjang keuangan sub pengelolaan keuangan dan aset daerah. Untuk tingkat kabupaten, BPKAD khususnya di Kabupaten Banyuasin bertindak sebagai Satuan Kerja Pengelola Keuangan Daerah (SKPKD) dengan peran sebagai Pejabat Pengelola Keuangan Daerah (PPKD) dan merangkap sebagai Bendahara Umum Daerah (BUD) serta termasuk juga pengelola aset daerah Kabupaten Banyuasin. Peran ini sejalan dengan peran Kementerian Keuangan Republik Indonesia pada tatanan pemerintah pusat.

Sebagai pengelola keuangan daerah maka BPKAD bertugas menyampaikan laporan keuangan daerah. Terkait dengan tugas menyampaikan laporan keuangan daerah BPKAD Kabupaten Banyuasin dituntut untuk dapat menyampaikan laporan keuangan daerah tepat waktu dan penyerapan anggaran yang baik. Berdasarkan data ketepatan waktu pelaporan keuangan daerah terlihat bahwa tingkat ketepatan waktu penyampaian laporan keuangan pemerintah Kabupaten Banyuasin belum mencapai tingkat yang diharapkan seperti yang dapat dilihat pada Tabel 1.

Pada Tabel 1. terlihat adanya permasalahan yang ditemui dalam pencapaian kinerja indikator yaitu masih belum tercapainya tahapan penyusunan APBD yang belum dilaksanakan tepat waktu sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri tentang Pedoman Penyusunan APBD.

Tabel 1. Tahapan Ketepatan Waktu Penyusunan APBD Pemerintah Kabupaten Banyuwangi

No	Tahun Anggaran	Target	Realisasi	Keterangan
1	2018	03 Juli 2017	07 Juli 2017	Tidak Tercapai
2	2019	02 Juli 2018	06 Juli 2018	Tidak Tercapai
3	2020	06 Juli 2019	10 Juli 2019	Tidak Tercapai
4	2021	04 Juli 2020	10 Juli 2020	Tidak Tercapai

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) BPKAD, 2021

Selain itu berdasarkan hasil wawancara penulis diketahui bahwa dari 13 tahapan yang ditargetkan tepat waktu pada tahun anggaran 2020, hanya 9 tahapan yang berhasil mencapai target sehingga capaian kinerjanya hanya 69,23%. Hasil yang sama juga terjadi pada capaian kinerja untuk periode Renstra 2018 – 2023 tahun anggaran 2019 yang rata-rata capaian kinerjanya juga mencapai 69,23%. Walaupun target kinerja untuk pemenuhan tahapan ini ditetapkan sebesar 60,00% yang artinya target capaian kinerja tersebut sudah mencapai 100,00%. Selain itu permasalahan lain yang terungkap adalah tidak terdatanya oleh sub bagian perencanaan capaian kinerja yang telah dilaksanakan oleh bidang anggaran.

2. Literature Review

Kinerja dalam bahasa latin berasal dari kata *Job performance* atau *performance* yang mempunyai arti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2008). Dan biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai tingkat standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah.

2.1 Kompetensi dan Kinerja

Menurut Mondy (2008) kompetensi adalah sekumpulan luas pengetahuan, keterampilan, sifat dan perilaku yang bias bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi atau berorientasi bisnis. Menurut Torang (2013) kompetensi adalah suatu kemampuan (*skill* dan *knowledge*) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut Mondy (2008) kompetensi adalah sekumpulan luas pengetahuan, keterampilan, sifat dan perilaku yang bias bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi atau berorientasi bisnis. Menurut Torang (2013) kompetensi adalah suatu kemampuan (*skill* dan *knowledge*) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya. Spencer (dalam Moehariono, 2009) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari efektifitas pegawai dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Toha dan Hutape (2008), mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki pegawai, kemampuan dan perilaku individu. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya (tertentu). Pengetahuan ini bagi pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup, maka akan bekerja dengan mudah dan lancar. Pada pegawai dengan pengetahuan yang kurang akan ada kemungkinan terjadi pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain. Dengan demikian pengetahuan akan mempengaruhi hasil kerja karyawan.

2.2 Motivasi dan Kinerja

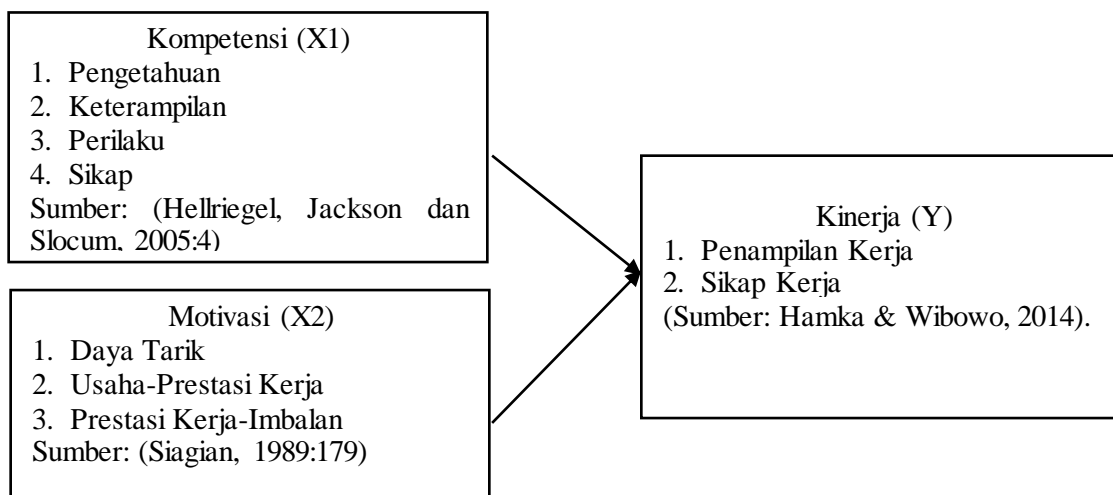
Motivasi juga merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengeluarkan seluruh kemampuan baik keahlian atau ketrampilannya, tenaga dan waktunya untuk kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya sesuai dengan sasaran

yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003). Menurut Hariandja (2007) beberapa jenis motivasi terkait dengan kinerja yaitu:

1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow Abraham, mengatakan bahwa seseorang memiliki kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompentensi dan mendapatkan dukungan serta pengakuan). Dan kebutuhan aktualisasi diri (mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya).
2. Teori X dan Y Douglas Mc Gregor yang mengatakan bahwa berdasarkan teori Y (positif), orang akan menjalankan pengarahannya diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran dan akan menerima tanggung jawab.
3. Teori ERG Alderfer yang menyatakan bahwa karyawan termotiva akan 3 hal yaitu Existence (Keberadaan), Relatedness (Keterikatan) dan Growth (Pertumbuhan).
4. Teori Dua Faktor oleh Herzberg yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan. Faktor motivasional akan mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik bersumber dari dalam diri seseorang contohnya pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain. Faktor hygiene sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang contohnya status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku
5. Teori Tiga Kebutuhan oleh David Mc Clelland yang mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu kebutuhan akan berprestasi (*Need for Achievement*), kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*), dan kebutuhan afiliasi (*Need for Affiliation*).

Dengan demikian motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan atau sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Mathis dan Jackson, 2006). Menurut Hasibuan (2014) motivasi kerja memberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan dan dengan adanya pemberian motivasi maka prestasi kerja akan meningkat.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Sumber: data diolah

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka hipotesis:

H₁ : Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuwangi.

H₂ : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuwasin.

H₃ : Terdapat pengaruh kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuwasin.

3. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian yang diambil oleh penulis adalah kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuwasin karena sesuai dengan lokasi bekerja peneliti. Sumber data penelitian menggunakan data primer yaitu data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber penelitian, dengan menggunakan media kuesioner dengan metode *proportionate stratified random sampling* dan menggunakan data sekunder berupa sejarah dan data populasi. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuwasin dengan jumlah sampel sebanyak 51 orang responden. Dalam melakukan penelitian ini penulis melakukan teknik pengumpulan berupa wawancara, studi dokumentasi dan kuesioner.

3.1 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi karyawan terhadap kinerja adalah dengan analisis regresi linier berganda untuk meyakinkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat, selanjutnya uji hipotesis (uji F dan uji T) untuk mengetahui signifikansi dari variabel bebas terhadap variabel terikat serta membuat kesimpulan. Pengujian instrumen dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas. Untuk menguji validitas instrumen dalam penelitian, maka digunakan *corrected item total correlation* dengan bantuan *Statistical Programme for Special Science (SPSS)*. Sedangkan untuk pengujian reliabilitas dilakukan terhadap pernyataan-pernyataan yang sudah valid untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran-pengukuran ulang pada kelompok yang sama dengan alat pengukuran yang sama. Pada penelitian pengujian reliabilitas ini menggunakan nilai Cronbach Alpha. Hasil pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai Alpha Cronbach $> 0,6$ dan sebaliknya dikatakan tidak reliabel jika nilai Alpha Cronbach $\leq 0,60$.

3.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik yang terdiri dari empat pengujian, yaitu:

1. Uji Normalitas

Seperti diketahui bahwa uji *t* dan uji *f* mengasumsi bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, sehingga apabila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Terdapat dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik.

Uji normalitas lain menggunakan uji *statistic nonparametric Kolmogorov Smirnov (K-S)*.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas (Ghozali, 2013)

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu

ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2013).

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi (Ghozali, 2011).

3.3 Analisis regresi berganda

Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi berganda karena pengukuran pengaruh melibatkan lebih dari satu variabel bebas yaitu kompetensi (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel terkait yaitu kinerja pegawai (Y).

Pengujian hipotesis

1. Uji F

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk meneliti variabel independen yaitu kompetensi (X1) dan (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).

2. Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh yang signifikan variabel-variabel bebas secara sendiri (parsial) terhadap variabel terkait.

3. Uji Regresi dan Korelasi

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda, yaitu teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh keseluruhan variabel X terhadap variabel Y. Persamaan regresinya dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

b_0 = Bilangan konstanta

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Kompetensi

X_2 = Motivasi

e = Epsilon (pengaruh faktor lain)

b. Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan variabel independen. Menurut Sugiyono (2014) penentuan koefisien korelasi dengan menggunakan metode analisis korelasi *pearson product moment* dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

x = Variabel independen

y = Variabel dependen

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan berikut:

Tabel 2 Kategori Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2014)

c. *Koefisien Determinasi*

Menurut Narimawati (2010), koefisien ini berguna untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja dengan menggunakan rumus-rumus sebagai berikut:

$$Kd = (R^2) \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

a. *Uji Validitas*

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner oleh 51 responden uji coba diperoleh hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item valid karena memiliki nilai R hitung > 0,361. Seluruh item dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

b. *Uji Reliabilitas*

Dalam uji reliabilitas *Cronbachs alpha*, instrumen dinyatakan reliabel jika nilai cronbachs alpha > 0,7. Hasil uji reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh instrumen reliabel karena memiliki nilai cronbachs alpha > 0,7.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbachs Alpha	Cut Value	
1	Motivasi	0,961	0,7	Reliable
2	Kompetensi	0,984	0,7	Reliable
3	Kinerja	0,984	0,7	Reliabel

Sumber : data diolah (2022)

c. *Uji Asumsi Klasik*

Berikut ini adalah hasil uji asumsi klasik dalam analisis regresi linear berganda meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi

1. *Uji Normalitas*

Hasil uji normalitas pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa nilai signifikan hasil uji normalitas kolmogorv smirnov adalah sebesar 0,200 maka disimpulkan bahwa residual regresi memiliki sebaran data berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.69466545
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.076
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

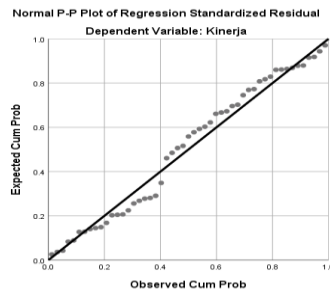
a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : data diolah (2022)

Hasil uji normalitas ini juga didukung dengan bentuk grafik PP Plot pada gambar 4.1 yang menunjukkan sebaran data residual menyebar mengikuti arah garis lurus.

Gambar 2. Grafik PP Plot



sumber : data diolah (2022)

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	.693	1.443
	Motivasi	.693	1.443

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah (2022)

Hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa nilai VIF seluruh variabel bebas < 10 dan nilai toleransi seluruh variabel bebas telah melebihi 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji Gletsjer pada tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas pada model regresi memiliki nilai signifikansi uji Gletsjer > 0,05 yang berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 6. Hasil Uji Gletsjer

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.581	1.552		3.595	.001
	Kompetensi	-.047	.071	-.113	-.657	.514
	Motivasi	.011	.044	.044	.253	.802

a. Dependent Variable: abs

Sumber : Data diolah (2022)

d. Uji Model Regresi

1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (uji t)

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	1.219	3.095		.394	.695
	Kompetensi	.895	.141	.498	6.326	.000
	Motivasi	.568	.087	.512	6.506	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel di atas, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
2. Disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

2. Persamaan Regresi

Hasil analisis regresi pada Tabel 4.5 menunjukkan nilai konstanta regresi 1,219 dengan koefisien regresi kompetensi sebesar 0,895, dan koefisien regresi motivasi sebesar 0,568, sehingga persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi kinerja berdasarkan nilai kompetensi dan motivasi adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,219 + 0,895 \text{ kompetensi} + 0,568 \text{ motivasi}$$

Dengan :

- Y = Kinerja
- X1 = Kompetensi
- X2 = Motivasi

3. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji Simultan

Model		ANOVA ^a			F	Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square		
1	Regression	6238.892	2	3119.446	92.345	.000 ^b
	Residual	1621.461	48	33.780		
	Total	7860.353	50			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa secara simultan Kompetensi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

4. Koefisien determinasi

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	R	R Square			
1	.891 ^a	.794		.785	5.81209

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja
sumber : Data diolah (2022)

Hasil analisis regresi pada tabel di atas menunjukkan bahwa besar pengaruh simultan Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja adalah sebesar 78,5 %, sedangkan sisanya sebesar 21,5 % variansi Kinerja dipengaruhi faktor lain di luar Kompetensi dan Motivasi.

Tabel 10. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil Analisis	Kesimpulan
1	Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin.	Sig. = 0,000; T = 6,326; Koef regresi = 0,895	diterima
2	Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin	Sig. = 0,000; T = 6,506; Koef regresi = 0,568	diterima
3	Pengaruh kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin.	Sig. = 0,000	diterima

Sumber : data diolah (2022)

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Terkait hipotesis 1 dalam penelitian, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang artinya semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi kinerja dan begitu pula sebaliknya. Pegawai dengan kompetensi tinggi cenderung memiliki kinerja tinggi sementara pegawai dengan kompetensi rendah cenderung kurang mampu dalam memberikan kinerja yang baik. Kompetensi ini merujuk pada perilaku, keterampilan dan pengetahuan sehingga dengan kompetensi yang memadai diyakini Pegawai Negeri Sipil dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Sementara kinerja yang merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, penilaian kinerjanya tetap diselenggarakan mengacu pada peraturan yang berlaku untuk mengevaluasi sejauh mana Pegawai Negeri Sipil tersebut telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya, yaitu Hutajulu et al. (2021), Setyawan & Harahap (2019), Badrun (2021), Cahyani (2017), Syafranuddin & Rahmanto (2019), Avita et al., (2021), Kasmawati & Nujum (2020), Yusuf et al. (2021), Rahim et al. (2020), dan Teresia & Hermi (2016) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja ASN berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya, semakin tinggi motivasi kerja ASN maka semakin tinggi kinerjanya.

4.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Terkait hipotesis 2 dalam penelitian ini terbukti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi Motivasi maka semakin tinggi kinerja dan begitu pula sebaliknya. Pegawai dengan motivasi kerja tinggi cenderung akan memiliki kinerja yang tinggi, sementara pegawai dengan motivasi rendah cenderung kurang dalam kinerjanya. Dalam perusahaan seorang manajer dapat meningkatkan kinerja dengan cara mendorong karyawannya untuk bekerja keras dalam pekerjaan mereka. Berhasil atau tidaknya seorang manajer dalam memotivasi karyawannya dapat terlihat dengan perilaku karyawannya dalam bekerja. Seseorang yang termotivasi akan bekerja keras melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan sedangkan seseorang

yang tidak termotivasi cenderung tidak mau melakukan pekerjaannya sesuai dengan target yang diharapkan bahkan melakukan pekerjaannya dengan ala kadarnya. Untuk meningkatkan kinerja karyawannya seorang manajer melakukan motivasi dengan cara antara lain dengan memberikan penghargaan, kompensasi, tunjangan dan bonus kepada karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hidayat et al. (2021), Yuningsih (2018), Hayat (2014), Soewito et al. (2017), Sulasiah & Hidayati (2021), Ngindana & Hermawan (2019), Kurniawan & Suswanta (2021), Wagiyono et al. (2020), Febrina & Aisyah (2021), Prabhawanti & Prasojo (2021), Adi (2020) dan Syauqi & Setyahadi (2021) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi pegawai ASN merupakan faktor yang secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja ASN, semakin tinggi motivasi ASN maka semakin tinggi kerjanya.

4.2.3 Pengaruh simultan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja

Terkait hipotesis 3 dalam penelitian ini terbukti bahwa secara simultan kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Nilai adjusted R Square model regresi adalah sebesar 0,785. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh simultan Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja adalah sebesar 78,5 %, sedangkan sisanya sebesar 21,5 % variansi Kinerja dipengaruhi faktor lain di luar Kompetensi dan Motivasi.

5. Simpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
3. Secara simultan kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

6. Daftar Pustaka

- Adi, Y. A. (2020). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Kantor Bappeda Kota Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic And Business Review*, 11(1). <https://doi.org/10.36975/Jeb.V11i1.256>
- Kurniawan, Agung ., & Suswanta. (2021). Manajemen Aparatur Sipil Negara Dalam Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik. *Kemudi: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 5(01). <https://doi.org/10.31629/Kemudi.V5i01.2305>
- Avita, R. N., Balgies, S., & Ahyaturraja, A. W. (2021). Dampak Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Asn Di Pemerintah Kabupaten Gunung Kidul. *Psikowipa (Psikologi Wijaya Putra)*, 2(2). <https://doi.org/10.38156/Psikowipa.V2i2.70>
- Badrun, M. (2021). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Serta Kepuasan Kerja Asn. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(3). <https://doi.org/10.31933/Jemsi.V2i3.418>
- Busro, M. (2016). Pengaruh Competency Dan Self-Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Eks Tki Dari Malaysia Dan Arab Saudi. *Jurnal Kebijakan Ekonomi*, 12(1), 1-14.
- Cahyani, N. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Politico*, 6(1).
- Carter, E. W. (2011). Supporting peer relationships. Instruction of students with severe disabilities, 431-460.
- Febrina, R., & Aisyah, S. A. (2021). Pengaruh Penguasaan Kompetensi Teknis Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Oleh Kompetensi Smart Asn Pada Jabatan Pelaksana Penyusun Bahan Publikasi Dan Kehumasan. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1). <https://doi.org/10.32493/Jjsdm.V5i1.13141>
- Ghozali, I. (2011). Application of multivariate analysis with SPSS program. Semarang: Diponegoro

- University Publishing Agency, 69.
- Ghozali, I. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamka, M., & Wibowo, S. A. (2014, September). Sistem Pendukung Keputusan Dosen Berprestasi Berdasarkan Kinerja Penelitian dan Pengabdian Masyarakat. In Prosiding Seminar Hasil Penelitian LPPM UMP (pp. 40-48).
- Hariandja, (2007), Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Dan Peningkatan Produktivitas Pegawai, Jakarta, Grasindo.
- Hasibuan, (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Empat Belas, Jakarta, Pt. Bumi Aksara.
- Hayat (2014). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Pelayanan Publik Dalam Kerangka Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Civil Service: Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Pns, 8(1).
- Hellriegel, D; Jackson, S E and Slocum, J W (2005). Management: A Competency-based Approach, 10th Edition, India: Cengage Learning
- Hidayat, H., Manggabarani, A., & Sumardjo, M. (2021). Analisis Kompetensi Dan Pengembangan Karir Pegawai Dengan Employee Engagement Sebagai Intervening Dalam Peningkatan Kinerja Asn Kecamatan Di Wilayah Kota Depok. *Salam: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 8(3). <https://doi.org/10.15408/Sjsbs.V8i3.20566>
- Kartika, L. N., & Sugiarto, A. (2014). Pengaruh tingkat kompetensi terhadap kinerja pegawai administrasi perkantoran. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17(1), 73-90.
- Kasmawati, K., & Nujum, S. (2020). Pengaruh Kejelasan Peran Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Bidang Pengelolaan Barang Milik Daerah. *Tata Kelola*, 7(2). <https://doi.org/10.52103/Tatakelola.V7i2.175>
- Mangkunegara, (2008), Manajemen Personalialia, Yogyakarta, BPFE Yogyakarta.
- Mathis Dan Jackson, (2006), *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia* Terjemahan Dian Angelia, Jakarta : Salemba Empat.
- Moeheriono, (2009), Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: *Competency Based Human Resource Management*, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Mondy, (2008), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Erlangga
- Narimawati, Umi. 2010. Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Teori Dari Aplikasi. Bandung : Agung Media
- Ngindana, R., & Hermawan, R. (2019). Analisis Kebutuhan Diklat Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kesenjangan Kerja Unit Kerja Di Lingkungan Pemerintah Kota Mojokerto. *Jurnal Inovasi Ilmu Sosial Dan Politik*, 1(1). <https://doi.org/10.33474/Jisop.V1i1.2669>
- Prabhawanti, R. D. L., & Prasojo, E. (2021). Analisis Pengaruh Manajemen Perubahan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Asn Pada Biro Hukum Kementerian Pertanian. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 4(1).
- Rahim, S. Y. R., Mas' ud, M., & Maryadi, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Asn Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkep. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(1), 141-153.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- Republik Indonesia. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor Nomor 045/U/2002 Tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi
- Setyawan, I. H. T., & Harahap, P. (2019). Peran Motivasi Kerja Dalam Menjembatani Antara Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Non Asn Di Kecamatan Pakis Aji, Jepara. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1). <https://doi.org/10.26623/Jreb.V12i1.1527>
- Siagian, N. (1989). Forage grasses as alternative cover crops on young rubber. *Buletin Perkaretan Pusat Penelitian Perkebunan Sungei Putih (Indonesia)*.
- Soewito, D., Kusmayadi, K., & Andarie, A. (2017). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja

- Pegawai Pada Kantor Kelurahan Sempaja Selatan Kecamatan Samarinda Utara. *Fisipublik : Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik*, 2(1). <https://doi.org/10.24903/fpb.v2i1.21>
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Sulasiah, F., & Hidayati, S. (2021). Evaluasi Pasca Pendidikan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat Iii Terhadap Kinerja Aparatur Dki Jakarta. *Jurnal Muara Pendidikan*, 6(1). <https://doi.org/10.52060/MP.V6i1.480>
- Syafranuddin, R. A. H., & Rahmanto, E. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kutai Timur. *Inobis: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(3). <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i3.100>
- Syauqi, A., & Setyahadi, M. M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Direktorat Jenderal Pembangunan Dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi. *Jurnal Adhikari*, 1(1), 20-29.
- Siagian, (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta , Bumi Aksara
- Teresia, E. S. D., & Hermi, H. (2016). Pengaruh Struktur Kepemilikan, Ukuran Perusahaan Dan Keputusan Keuangan Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Pertumbuhan Perusahaan Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Magister Akuntansi Trisakti*, 3(1), 73-94.
- Torang, S. (2013). *Organisasi & manajemen; perilaku, struktur, budaya & perubahan organisasi*, Bandung : Cv. Alfabeta.
- Toha Dan Hutapea, (2008), *Kompetensi Komunikasi Plus: Teori, Desain, Kasus Dan Penerapan Untuk Hr Dan Organisasi Yang Dinamis*, Penerbit Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Wagiyono, S. A., Sanosra, A., & Herlambang, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(2), 152-163.
- Hutajulu, Y. M. M., Sintani, L., & Meitiana, M. (2021). Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 2(1), 44-52.
- Yuningsih, N. (2018). Penerapan Manajemen Kinerja Pegawai Di Instansi Pemerintah. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 19(2). <https://doi.org/10.33370/jpw.v19i2.133>
- Yusuf, A. I., Kamase, J., Serang, S., & Arfah, A. (2021). Pengaruh Pengembangan SDM, Kompetensi dan Motivasi Dalam meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 121-144.

Copyright Disclaimer

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.