

Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Alfadel Fajri Riawal
Universitas Yapis Papua, Jayapura, Papua Indonesia
alfadelfajri@gmail.com

Informasi Artikel

Catatan Artikel:
Diterima 25 Juli 2024
Revisi disetujui 10 September 2024
Dipublikasi 30 Oktober 2024
Kata kunci: Motivasi, Kompetensi,
Kinerja

DOI: 10.55098/th8hww92

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif berbasis survey dan bertujuan menganalisis pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai MTS YPK Sentani. Desain penelitian menggunakan probability dengan teknik total sampling dan diperoleh sampel sebanyak 33 Orang. Data penelitian bersumber dari data primer yang dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner yang disebarakan kepada Pegawai MTs YPKP Sentani. Metode analisis data menggunakan analisis regresi ganda dengan tahapan analisis data meliputi analisa deskriptif, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Model penelitian dapat menjelaskan pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja sebesar 48,4%.

1. Pendahuluan

Keberadaan sebuah instansi dalam bentuk apapun, baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usaha pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan kinerja pegawai yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi. Dalam sebuah organisasi tenaga kerja merupakan aset yang paling penting dalam menjalankan kegiatan organisasi. Setiap organisasi memiliki target-target kerja yang perlu dicapai sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Untuk menjalankan kegiatan dimaksud, pegawai sebagai tenaga kerja diharapkan dapat melaksanakan kegiatan organisasi dengan semaksimal mungkin. Oleh sebab itu, SDM dibutuhkan dalam pengembangan organisasi dan untuk menjalankan seluruh kegiatan bisnis yang ada. SDM memiliki andil dalam merencanakan, mengorganisasikan, menyusun personalia, menggerakkan, dan mengawasi tiap-tiap fungsi operasional agar tujuan organisasi dapat direalisasikan. Sebuah organisasi juga berupaya dengan keras dalam mencari solusi sehingga kinerja di dalam perusahaannya dapat ditingkatkan (Saryono,2019)

Kinerja memegang peran krusial bagi suatu instansi. Jika kinerjanya bagus, maka produktivitasnya pun akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Kompetensi yang dimiliki pegawai semestinya dapat dikenali oleh instansi sehingga solusi mengenai permasalahan pegawai dapat dicari dan akhirnya masalahnya bisa teratasi. Berbagai upaya dilakukan instansi untuk memunculkan semangat pegawai agar kinerja mereka bisa ditingkatkan

demikian teraihnya keefektifan dan tujuan instansi. Instansi dikatakan baik apabila pegawainya mempunyai semangat kerja yang tinggi dan mematuhi seluruh peraturan yang berlaku di instansi.

Kinerja pegawai adalah pemanfaatan sumber daya manusia yang di dukung oleh sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan tujuan organisasi yang optimal. Kinerja menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi kinerjanya. Untuk mencapai tujuan organisasi tentunya dituntut kinerja seluruh pegawai yang baik (Siagian, 2014). Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2016) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Pengaruh kompetensi pada kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia. Hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relatif lebih ada dipermukaan salah satu karakteristik yang dimiliki karyawan. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki karyawan bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kompetensi dan motivasi saling berkaitan, keduanya dapat memotivasi pegawai untuk menaikkan kualitas dan kuantitas kerja.

Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai MTs YPKP Sentani di dalam suatu lembaga sekolah harus memperhitungkan variabel-variabel motivasi selain pertimbangan gaji. Kinerja Pegawai MTs YPKP Sentani akan terhambat karena kurangnya motivasi kerja dari rekan kerja dan manajemen perusahaan, yang juga akan menumbuhkan lingkungan kerja yang tidak bersahabat. Untuk memenuhi tujuan perusahaan, termasuk menyediakan lingkungan kerja yang kondusif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras dan disiplin dalam bekerja.

Pegawai MTs YPKP Sentani di harapkan dapat bekerja dengan baik agar bisa bersaing dengan instansi lain dan menjadikan dirinya sebagai instansi yang berstandar tinggi. Peningkatan gaji dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan karena mengoptimalkan semangat, kemauan, dan ketelitian pekerja saat bekerja, serta membantu mereka tetap fokus dan disiplin. Motivasi di tempat kerja, sebaliknya, memotivasi karyawan untuk menyelesaikan semua tugas dan tugas dengan lebih cepat, akurat, dan efektif.

Agar pegawai mempunyai keinginan untuk bekerja keras dan bersemangat untuk memperoleh hasil yang terbaik, maka motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan, menyalurkan, dan menunjang perilaku pegawai. Ketika manajer menugaskan pekerjaan kepada karyawannya, motivasi menjadi lebih penting sehingga setiap orang dapat bekerja sama menuju tujuan yang sama. Selain kemahiran dan kompetensi, organisasi menuntut stafnya memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja keras dan menghasilkan hasil pekerjaan terbaik. Jika karyawan tidak mau berusaha keras, kemampuan dan keterampilan mereka tidak ada gunanya bagi organisasi.(Baharuddin et al., 2022). Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan seperti prestasi kerja atau kinerja dan efisiensi, mengetahui motivasi Pegawai MTs YPKP Sentani sangatlah di perlukan. Kinerja mengacu pada sejauh mana suatu kegiatan, program, atau kebijakan sudah diselenggarakan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi perusahaan sebagaimana ditentukan oleh perencanaan strategisnya.

Kinerja pegawai suatu organisasi sangatlah penting karena kinerja pegawai yang buruk akan membuat organisasi tersebut tidak dapat bersaing dengan organisasi lain bahkan dapat menimbulkan risiko gulung tikar.

2. Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Pendapat lainnya juga diungkapkan oleh Amins, (2012) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil, baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sedangkan menurut (Widodo et al., 2013) kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja atau prestasi kerja seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan kualitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Wiryawan et al., 2020).

Kinerja pegawai adalah tingkat hasil kerja atau kemampuan pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja juga bermakna sebagai ukuran suatu hasil kerja, oleh karena itu kinerja pegawai dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya di tempat kerja serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan pegawai dalam aktivitas bekerja.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan Menurut (Mahmudi, 2015) adalah: Faktor personal/individu, Faktor kepemimpinan, Faktor tim, Faktor sistem dan Faktor kontekstual (Situasional). Sedangkan menurut M. Hasibuan, (2020) menyatakan bahwa Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting yaitu: Kemampuan dan minat seorang pekerja, Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, Peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau tiap karyawan baik, maka di harapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Menurut Widodo, (2019) Kinerja di pengaruhi oleh Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai, Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan Disiplin Kerja (Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, Sarana Produksi, Teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (Upah/Gaji, Jaminan Sosial, Keamanan Kerja). Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Indikator kinerja Karyawan Menurut Afandi, (2018) adalah Kuantitas hasil kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur dari total hasil kerja yang bisa dilihat dari hasil satu kesatuan angka, Kualitas hasil kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur dari bersangkutan mengenai mutu dan keberhasilan dalam bekerja yang bisa disampaikan dengan penilaian atau yang lainnya, Efisiensi dalam menyelesaikan dengan berbagai cara yang seksama dan dengan cara yang efisien, Disiplin kerja Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku, Inisiatif Kemampuan untuk Memutuskan dan Melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan

beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit, Ketelitian Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum., dan Kepemimpinan.

Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan tuntutan organisasi dan persyaratan keahlian serta tuntutan profesinya. Kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan mengemukakan bahwa 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 itu tersebut. Menurut Edison, Anwar dan Komariyah 2016 Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (Knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude). (Wibowo, 2016).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi antara lain sebagai berikut Keyakinan dan nilai-nilai, Keterampilan, Pengalaman, Karakteristik kepribadian, Motivasi, Isu emosional, Kemampuan intelektual, dan Budaya organisasi. Sementara itu, Indikator Kompetensi menurut Gordon dalam Sutrisno, (2011) yaitu; Pengetahuan (*knowledge*), Pemahaman (*understanding*), Keterampilan (*skill*), Nilai (*value*), Sikap (*attitude*), dan Minat (*interest*).

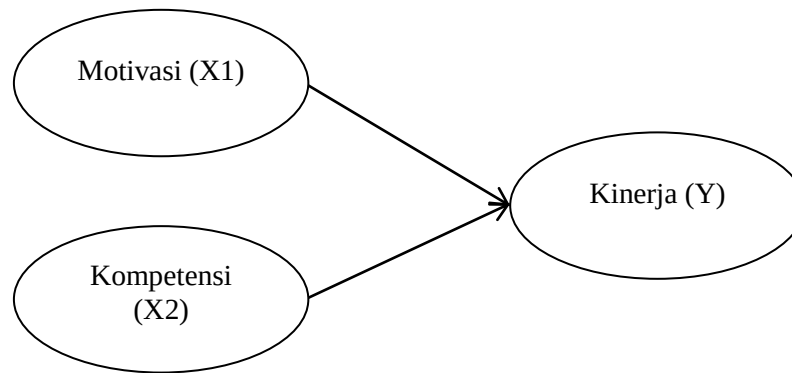
Motivasi Kerja

Motivasi adalah Suatu pembentukan perilaku yang ditandai oleh bentuk bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi faktor *intrinsic* maupun *extrinsic* yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkannya (Tujuan). Menurut Amirullah, (2018) mengemukakan Motivasi adalah Proses psikologis yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Menurut P Siagian, (2013) mengemukakan Motivasi adalah Dorongan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula. Menurut Manullang, (2014) mengemukakan motivasi adalah Sebagai faktor yang mendorong orang, untuk bertindak dengan cara tertentu. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses usaha yang terus menerus dilakukan dalam diri karyawan agar mudah mencapai tujuan dan keberhasilan demi kepentingan pribadi dan kepentingan perusahaan yang diinginkan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi *Energize*, *Encourage*, *Empower*, *Coach*, *Recognize*, *Exhorting*, *Sacrifice*, dan *Inspire*. Sedangkan menurut Siagian, (2013) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, Harga diri, Harapan pribadi, Kebutuhan, Keinginan, Kepuasan kerja, dan kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain; Jenis dan sifat pekerjaan, Kelompok kerja dimana seseorang bergabung, Organisasi tempat orang bekerja, Situasi Disiplin Kerja, dan Gaji. Sementara itu, Indikator Motivasi Kerja menurut Mangkunegara, (2019) adalah Kerja keras, Orientasi masa depan, Tingkat cita-cita yang tinggi, Orientasi tugas/sasaran, Ketekunan, Rekan kerja yang dipilih oleh para ahli, dan Pemanfaatan waktu. Menurut Uno, (2012) terdapat empat indikator dari motivasi antara lainnya; Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, Prestasi yang dicapai, Pengembangan diri, Kemandirian dalam bertindak, Perilaku yang muncul didalam diri.

Model Empiris

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika Hasrudy Tanjung, 2021.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Motivasi kerja merupakan rangsangan dan dorongan yang mengakibatkan seseorang memiliki semangat dalam melakukan pekerjaan. Dalam kata lain motivasi kerja sebagai faktor pendorong internal yang berasal dalam diri seseorang atau dapat dikatakan sebagai motif untuk dapat menimbulkan perilaku dan perbuatan yang akan dilakukan (Rosmaini & Tanjung, 2019). Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh hasil pengujian dari Fauzi, Nasir, Supyaritno (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi kerja dan Kompetensi terhadap kinerja Pegawai pada (studi kasus di lingkungan kantor Kecamatan Junrejo) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H1: Diduga motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kompetensi adalah kapasitas dari karyawan yang sesuai dengan ketentuan perusahaan dan tuntutan pekerjaan yang mengacu pada perilaku, sehingga membawa hasil yang diinginkan. Dengan kata lain kompetensi ialah hal-hal yang dapat membantu seseorang untuk melakukan tugasnya dengan baik (Retning Jati et al., 2018). Penelitian ini didukung oleh penelitian yang terdahulu dilakukan oleh Saputra et al., (2023) yang berjudul pengaruh disiplin kerja kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah provinsi sumatra selatan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

H2: Diduga kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif eksplanatif yang dirancang untuk pengujian hipotesis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil obyek Karyawan MTs YPKP Sentani yang juga merupakan Populasi. dan menggunakan desain penelitian probability serta teknik total sampling diperoleh sampel sebanyak 33 Orang. Data penelitian bersumber dari data primer yang dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner yang disebarkan kepada Pegawai MTs YPKP Sentani.

Metode analisis Data menggunakan analisis regresi ganda dengan tahapan analisis data meliputi analisa deskriptif, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Analisis deskriptif untuk mendapatkan gambaran respons responden terhadap kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Uji Instrumen untuk menguji Validitas dan reliabilitas data penelitian. Data yang memenuhi unsur valid jika nilai *loading factor standardized estimate* ≥ 0.5 sedangkan reliable jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$. Uji asumsi klasik mencakup uji normalitas, heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Uji normalitas data untuk menguji adanya sebaran data, Uji Heteroskedastisitas menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dengan melihat grafik scatterplot. Uji Multikolonirietas dengan melihat nilai toleransi dan *nilai variance inflation factor* (VIF).

Pengujian hipotesis dengan persamaan; $Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2 + e$, dimana Y = Kinerja Karyawan, a =Nilai Konstanta, X_1 = Motivasi, X_2 = Kompetensi, $b_{1,2}$ = Koefisien Regresi Variable $X_{1,2}$, e = Error. Pengujian atas variabel motivasi dan kompetensi dikatakan memiliki pengaruh terhadap kinerja, jika nilai probabilitas dari pengaruh variabel motivasi dan kompetensi lebih kecil dari 0,05.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner akan dikatakan *valid* apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Ghozali, 2013). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi pearson *product moment* dengan ketentuan nilai $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ maka item pertanyaan dikatakan *valid*.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	Keterangan.
Motivasi (X_1)	$X_{1.1}$	0,854	0,000	0,3440	Valid
	$X_{1.2}$	0,954	0,000	0,3440	Valid
	$X_{1.3}$	0,966	0,000	0,3440	Valid
	$X_{1.4}$	0,927	0,000	0,3440	Valid
	$X_{1.5}$	0,857	0,000	0,3440	Valid
	$X_{1.6}$	0,921	0,000	0,3440	Valid
Kompetensi (X_2)	$X_{2.1}$	0,892	0,000	0,3440	Valid
	$X_{2.2}$	0,949	0,000	0,3440	Valid
	$X_{2.3}$	0,949	0,000	0,3440	Valid
	$X_{2.4}$	0,961	0,000	0,3440	Valid
	$X_{2.5}$	0,912	0,000	0,3440	Valid
	$X_{2.6}$	0,808	0,000	0,3440	Valid
Kinerja (Y)	Y_1	0,945	0,000	0,3440	Valid
	Y_2	0,938	0,000	0,3440	Valid
	Y_3	0,969	0,000	0,3440	Valid
	Y_4	0,958	0,000	0,3440	Valid
	Y_5	0,972	0,000	0,3440	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil Uji Validitas yang telah dilakukan berdasarkan tabel 4.10 yang ada diatas bahwa seluruh instrument penelitian memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel serta nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu seluruh nilai instrument yang ada dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* berada diatas 0,70. Tabel 4.2 Menunjukkan hasil uji reliabilitas:

Tabel 2
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>	Ket
Motivasi (X_1)	0,959	Reliabel
Kompetensi (X_2)	0,960	Reliabel
Kinerja (Y)	0,976	Reliabel

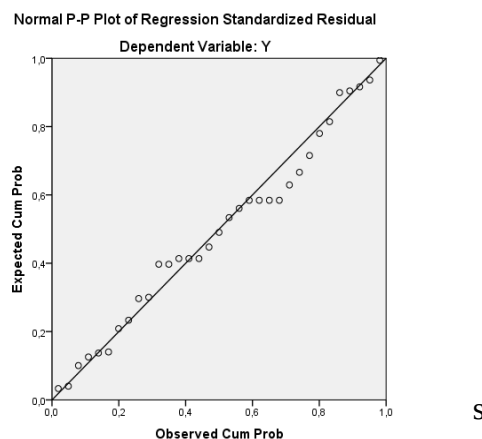
Sumber: Data diolah 2024

Hasil Uji Reabilitas yang telah dilakukan berdasarkan tabel 4.11 yang ada diatas bahwa seluruh instrument penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha based on standardized* lebih besar dari 0,70 yang artinya variabel yang diteliti adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data pada penelitian dilakukan dengan menggunakan grafik normal probability plot dengan melihat kecenderungan sebaran data terhadap garis regresi. berikut gambar:



Gambar 2. grafik normal *probability plot*

Hasil gambar yang ada diatas menunjukkan grafik normal *probability plot* menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian sebaran data dapat dikatakan berdistribusi normal. Selanjutnya dapat mrnggunakan pengujian one sample *kolmogorov-smirnov test* untuk menguji normalias dengan kriteria jika *probability value* > 0,05 maka data

terdistribusi normal dan jika *probability value* < 0,05 maka data terdistribusi tidak normal. Berikut tabel *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test* :

Tabel 3
One Sample Kolmogrov-Smirnov Test

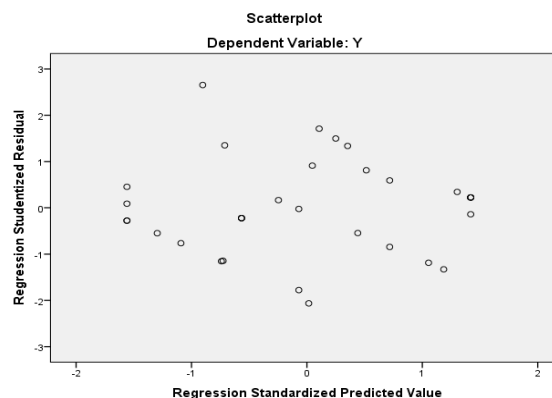
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		33
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2,80640798
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,110
	<i>Positive</i>	,110
	<i>Negative</i>	-,091
<i>Test Statistic</i>		,110
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah 2024

Hasil yang diperoleh dari tabel diatas bahwa nilai *one sample kolmogrov-smirnov test* mempunyai nilai signifikan sebesar $0,200 > 0,05$ yang berarti bahwa data yang telah diuji berdistribusi secara normal.

Hasil Uji *Heterokedastisitas*

Uji *heteroskedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model *regresi* terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut *homokedastisitas* dan jika berbeda disebut *heteroskedastisitas* (Ghozali, 2016), Uji *Heteroskedastisitas* digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat kesamaan atau ketidak samaan varians antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya. Pengujian *heteroskedastisitas* menggunakan *grafik scatterplot*.



Gambar 3. *grafik scatterplot*

Dari gambar diatas peroleh bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi gejala *heteroskedastisitas* berdasarkan grafik *scatterplot*.

Hasil Uji Multikolineritas

Multikolineritas adalah hubungan antara variabel *prediktor* atau *independent* terhadap variabel *prediktor* yang lain. Model *regresi* yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independen*. Uji multikolineritas dilakukan dengan cara melihat nilai *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai VIF kurang dari 10 atau nilai *tolerance* >0,10 maka model *regresi* berganda tidak terjadi *multikolineritas* (Ghozali, 2011).

Tabel 4
Hasil Uji Multikolineritas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi (X ₁)	0,757	1,321
Kompetensi (X ₂)	0,757	1,321

Sumber: Data diolah 2024

Berikut jawaban dari hasil uji multikolineritas berdasarkan tabel diatas yaitu tidak terjadi multikolineritas dibuktikan dari nilai vif lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *independen* (Motivasi dan Kompetensi) terhadap variabel *dependen* (Kinerja).

Tabel 5
Analisi Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	2.814	3.148		.894	.379
X1	.339	.133	.371	2.541	.016
X2	.380	.121	.459	3.140	.004

Sumber: Data diolah 2024

Berikut merupakan persamaan regresi :

$$Y = 2.814 + 0,339 X_1 + 0,380 X_2 + e$$

Kemudian dapat dijelaskan seperti yang ada dibawah ini :

Nilai konstanta sebesar 2.184 mengindikasikan bahwa jika variabel *independen* yaitu motivasi dan kompetensi bernilai nol. Maka nilai kinerja adalah sebesar nilai *konstanta* 2.184.

Koefisien regresi motivasi sebesar 0,339 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar nilai *koefisien* motivasi sebesar 0,339 kemudian mempunyai asumsi bahwa dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,380 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kompetensi sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar nilai *koefisien* kompetensi sebesar 0,380 kemudian mempunyai asumsi bahwa dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

Pengujian Hipotesis

Pengujian variabel independen secara parsial atau secara individual dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (Motivasi dan Kompetensi) terhadap kinerja bagi hasil. Pengujian dilakukan untuk membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, yaitu jika t hitung lebih besar dari pada t tabel maka dapat disimpulkan variabel *independen* yang diuji berpengaruh terhadap variabel *dependen*. Sebaliknya jika t hitung lebih kecil dari pada t tabel maka dapat disimpulkan variabel *independen* yang diuji tidak berpengaruh terhadap variabel *dependen*. Nilai t tabel dalam penelitian ini adalah 1,69726 .

Tabel 6
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	2.814	3.148		.894	.379
X1	.339	.133	.371	2.541	.016
X2	.380	.121	.459	3.140	.004

Sumber: Data diolah 2024

Variabel motivasi memiliki nilai t hitung sebesar $2,541 > 1,69726$ (t hitung $> t$ tabel), nilai t hitung yang lebih besar dari pada t tabel menunjukkan bahwa variabel motivasi mampu memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja, dengan tingkat *signifikansi* $0,016 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai MTs YPKP Sentani diterima.

Variabel kompetensi memiliki nilai t hitung sebesar $3,140 > 1,69726$ (t hitung $> t$ tabel), nilai t hitung yang lebih besar dari pada t tabel menunjukkan bahwa variabel kompetensi mampu memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja, dengan tingkat *signifikansi* $0,004 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai MTs YPKP Sentani diterima.

Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji apakah variabel *dependen* secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap variabel *independen*, Kriteria pengujiannya pada tingkat *signifikansi* 5% adalah jika f hitung $> f$ tabel, maka hipotesis diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan motivasi dan kompetensi terhadap kinerja.

Tabel 7
Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	268.516	2	134.258	19.279	.000 ^b
Residual	252.030	30	8.041		
Total	520.545	33			

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel yang ada diatas diperoleh Nilai f tabel dengan $n_1=2$ dan $n_2=70$ adalah sebesar 2,92. Berdasarkan tabel analisis *regresi linier berganda*, nilai f hitung sebesar $19,279 > 2,92$ (f hitung $> f$ tabel), serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Uji Koefisien Determinasi R^2

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel *independen* dalam menjelaskan variabel *dependen*. Nilai *adjusted R square* besarnya berkisar $> nol$ dan $< satu$, jika semakin mendekati satu, maka model semakin baik karena apabila *adjusted R square* sama dengan satu berarti variabel *independen* berpengaruh sempurna terhadap variabel *dependen*.

Tabel 8
Hasil Uji *Adjusted R Square*

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.718 ^a	.516	.484	2.898

Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan hasil diatas nilai R^2 Square pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* 51,6 % hal ini menyatakan bahwa presentasi sumbangan pengaruh variabel *independen* (motivasi dan kompetensi) terhadap variabel *dependen* (kinerja) sebesar 51,6 % atau variasi variabel *independen* yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar, variasi variabel *dependen*, sedangkan sisanya sebesar 48,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Hasil Pengujian yang telah dilakukan membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai MTs YPKP Sentani. Hal tersebut dibuktikan oleh nilai t hitung sebesar $2,541 > 1,69726$ dan mempunyai nilai signifikan $0,016 < 0,05$. Jika motivasi terjadi peningkatan maka akan peningkatan tersebut diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,339. Untuk itu penelitian ini dapat dijelaskan bahwa motivasi perlu diterapkan kedalam lingkungan pekerjaan Pegawai MTs YPKP Sentani. Karena dengan adanya motivasi para karyawan lebih bersemangat dalam menghasilkan kinerja yang baik sehingga hal tersebut akan berdampak pada naiknya tingkat kinerja karyawan. Kemudian penelitian ini sejalan dengan peneitian Purnomo et al., (2021) yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil Pengujian yang telah dilakukan membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai MTs YPKP Sentani. Hal tersebut dibuktikan oleh nilai t hitung sebesar $3,140 > 1,69726$ dan mempunyai nilai signifikan $0,004 < 0,05$. Jika kompetensi terjadi peningkatan maka akan peningkatan tersebut diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,380.

Untuk itu penelitian ini dapat dijelaskan bahwa dengan penerapan kompetensi dapat berdampak pada hasil kerja pegawai, karena dengan kompetensi yang tinggi maka akan mampu dalam meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. pegawai yang memiliki kompetensi kerja cenderung memiliki kemampuan yang baik didalam melaksanakan pekerjaan dan memiliki keterampilan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target kerja yang diberikan oleh instansi. Kemudian penelitian ini sejalan dengan penelitian Iriana et al., (2023) yang menyatakan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil Pengujian yang telah dilakukan membuktikan bahwa kompetensi dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai MTs YPKP Sentani. Hal tersebut dibuktikan oleh nilai F hitung $> f$ tabel ($19,279 > 2,92$) dan mempunyai nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Untuk itu penelitian ini dapat dijelaskan bahwa dengan penerapan motivasi dan kompetensi didalam lingkungan kerja Pegawai MTs YPKP Sentani. Hal tersebut akan berdampak pada naik nya kinerja karyawan yang ada, maka dari itu perlunya sebuah motivasi dan kompetensi yang baik didalam lingkungan kerja Pegawai MTs YPKP

Sentani. Kemudian sejalan dengan penelitian Aulia (2023) yang menyatakan bahwa motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini bahwa Motivasi dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja bagi Pegawai MTs YPKP Sentani sedangkan saran bagi peneliti selanjutnya meningkatkan wawasan tentang faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai agar pegawai dapat bekerja sejalan dengan visi, misi, dan tujuan instansi

Daftar Pustaka

- Amins, A. (2012). Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah. Laks Bang Pressindo
- Ahmadi, Abu dan Supriyono, Widodo. (2013). Psikologi Belajar. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing
- Allo, W., Pongtuluran, A., Ilmu, C. P.-J. R. R., & 2024, U. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten. *Journal.Arimbi.or.Id*, 2(1), 146–158. <https://journal.arimbi.or.id/index.php/Rimba/article/view/551>
- Aulia. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DAE KYUNG INDONESIA. *ELESTE:Economic Skill Journal*, 4(2), 2–12.
- Azhari, I. S. A. dan A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappelitbangda Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Magister Manajemen Indonesia*, 4, 720–733.
- Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 55–62. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.13>.
- Basri, M. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Group Business Property Bosowa Makassar. *Jurnal Ilmiah Neraca : Ekonomi Bisnis, Manajemen, Akuntansi*, 5(1), 38–48. <https://doi.org/10.56070/jinema.v5i1.50>.
- Ferdinand, Augusty. 2014. Metode Penelitian Manajemen. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *EBA Journal: Journal Economics, Bussines and Accounting*, 5(1), 11–21. <https://doi.org/10.32492/eba.v5i1.706>
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Helmania Kharisma Sari, H. B. U. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan kepemimpinan Terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota.Surakarta*. 10(1), 67–76.

- Iriana, N., Razak, R., & Amra, W. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bantimurung Kabupaten Maros. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(1), 1–12.
- Mulyadi. (2011). Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9, Salemba Empat, Jakarta.
- Mahmudi. (2015). Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi 3. Yogyakarta: Unit Penerbitan dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mangkunegara, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maharani, N. R. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk). *Repository.Uinjkt.Ac.Id*, h. 16-20.
- Purnomo, D., Farida, K., & Ependi, N. H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Politeknik Lp3I Jakarta Kampus Kramat Raya. *Jurnal Lentera Bisnis*, 10(1), 14. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v10i1.421>
- P. Siagian. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of ManagementReview*, 3(2), 321.
- Widodo, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebersihan Kota Binjai. *Jurnal Manajemen Tools*. Hal. 279-295.
- Wibowo, (2016). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Wibowo. (2020). Manajemen Kinerja. Edisi Ke-4. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wiryawan, D., Nur, A. A., & Nur, A. R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Universitas Kaltara. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 140–155. <https://doi.org/10.32534/jv.v15i2.1270>
- Yulianty, P. D., Qodriah, S. L., Kurniawan, P., & Indriyanti, H. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elfaatih Global Indonesia. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 2(2), 51–61. <https://doi.org/10.37631/e-bisma.v2i2.402>