

Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Sidrap

Dandi Arya¹, Husriah², Ahmad Riadi³

Prodi Ilmu Komunikasi, STISIP Petta Baringeng Soppeng¹

Prodi Bisnis Digital, Institut Teknologi Dan Bisnis Arungpalakka Bone²

Prodi Ilmu Pemerintahan, STISIP Petta Baringeng Soppeng³

Jl. Poros Salonro Kelurahan Ujung, Kecamatan Lilirilau Kabupaten Soppeng^{1,3}

Jl. Husain Jeddawi No.07 Kecamatan Tanete Riattang Kabupaten Bone²

dandiarya37@gmail.com^{*1}, husriah@gmail.com², ahmadriadi@gmail.com³

ABSTRAK

Adapun hasil Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kompetensi pegawai dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Bappeda Kabupaten Sidrap. Dengan sampel 44 orang. Metode pengumpulan data Kuesioner, Wawancara, Observasi, dan Dokumentasi. Dan menggunakan metode analisis data yaitu Analisis Deskriptif Persentase, Instrument Penelitian dan Uji Hipotesis menggunakan Software SPSS 21 for windows. Hasil perhitungan penelitian diperoleh pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah t hitung 7,135. Dengan Sig 0,00. pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai t hitung sebesar 12,062 dengan Sig 0,00. Pengaruh kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja adalah F hitung sebesar 25,537 dengan Sig 0,00. Dengan demikian kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kompetensi Pegawai, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The results of this study aim to identify and analyze the effect of employee competence and motivation on employee performance. Respondents in this study were employees of the Sidrap Regency Bappeda office. With a sample of 44 people. Methods of data collection Questionnaires, Interviews, Observations, and Documentation. And using data analysis methods namely Percentage Descriptive Analysis, Research Instruments and Hypothesis Testing using SPSS 21 Software for windows. The results of research calculations obtained the effect of competence on employee performance is t count 7.135. With Sig 0.00. the influence of motivation on employee performance t count of 12.062 with Sig 0.00. The effect of competency and motivation simultaneously on performance is F count of 25.537 with Sig 0.00. Thus competence and motivation have a positive and significant impact on employee performance.

Keywords: Employee Competence, Work Motivation, and Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Setiap instansi pemerintah pasti memiliki tujuan yang akan dicapai baik yang bersifat jangka pendek maupun yang bersifat jangka panjang. Suatu tujuan akan tercapai apabila instansi pemerintahan tersebut dikelola dengan sangat baik dan didukung oleh sarana yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan.

banyak faktor yang mendukung dalam proses terlaksananya tujuan tersebut dan salah satu sarana panunjang yang sering digunakan untuk mencapai tujuan itu adalah dengan kompetensi dan motivasi yang harus dimiliki pegawai untuk meningkatkan kinerja.

Salah satu instansi negara badan perencanaan pembangunan daerah (Bappeda) Kabupaten Sidrap memiliki visi dan misi untuk menjadi instansi yang dapat dipercaya. Bappeda Kabupaten Sidrap memiliki pegawai sebanyak 44 orang dan mempunyai tugas yaitu melaksanakan tugas umum pemerintahan dibidang perencanaan umum pembangunan ekonomi, ketenagakerjaan, sarana dan prasarana, sumber daya penelitian, pengendalian dan evaluasi perencanaan pembangunan sesuai dengan peraturan perundang – undangan.

Dimasa pandemi Covid 19 dengan diberlakukanya work from home sebagai kualitas kerja belum maksimal karena banyak instansi mengalami penurunan kinerja kurangnya semangat kerja yang dirasakan pegawai mengakibatkan instansi tersebut mengalami penurunan. Hal ini juga terjadi dikantor Bappeda Kabupaten Sidrap sistem kerja selama pandemi Covid 19 dikantor Bappeda Kabupaten Sidrap mengalami penurunan ditahun 2020 pegawai hanya bekerja 3 hari dalam seminggu dan tetap mengikuti protokol kesehatan. Diawal tahun 2021 sistem kerja dikantor Bappeda Kabupaten Sidrap kembali normal yakni 5 hari dalam seminggu, pegawai mulai bekerja seperti biasanya melakukan tugas dari atasan langsung dan mempersiapkan rapat secara tatap muka.

Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai pada kantor Bappeda Kabupaten Sidrap sangat membutuhkan kompetensi dan motivasi agar meningkatkan tujuan dari instansi tersebut dapat tercapai dan akan berdampak pada pengukuran kinerja pegawai. Dengan adanya pegawai yang memiliki kompetensi dan motivasi yang dilakukan instansi terhadap pegawai instansi tersebut. Maka yang diharapkan adanya umpan balik yang diharapkan instansi, yaitu kinerja yang lebih baik. Kinerja yang baik ini dapat membangun instansi berjalan sesuai harapan visi, misi, dan tujuan yang telah direncanakan apabila tujuan instansi tersebut dapat selalu

tercapai, maka hal ini akan berdampak baik pula citra instansi dimata masyarakat.

Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kompetensi pegawai dan motivasi kerja yang baik dan kinerja dapat dioptimalkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan terukur bagi setiap pejabat (pegawai) sehingga mereka akan mengerti apa fungsi dan tanggung jawabnya.

Pegawai yang berkompeten dalam suatu bidang akan mempermudah pegawai tersebut untuk bekerja dengan baik. Dibuktikan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (purwono,dkk.,2019), bahwa kompetensi berpengaruh pada kinerja pegawai. Menurut (Zainal,dkk.2020) kompetensi didefinisikan sebagai “karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan unjuk kerja yang efektif atau kompetensi terbaik yang beragam dan berbeda dengan penunjuk kerja lain yang tingkat kompetensinya rata-rata. Sedangkan motivasi sendiri biasanya dapat berbentuk finansial. Sebagai contohnya, adanya pemberian pujian, fasilitas penunjang kerja, promosi jabatan, maupun bonus kerja.

Selama ini masih banyak dijumpai pegawai yang mempunyai kompetensi yang kurang memadai di beberapa instansi, hal ini bisa dilihat dengan kinerja yang masih rendah dan pengukuran kinerja pegawai yang sulit. Masalah lain akan timbul pada saat pegawai yang sebetulnya mempunyai potensi dan kompetensi yang baik dan memadai untuk mengerjakan tugas dan wewenang yang diberikan tetapi tidak melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik dikarenakan adanya faktor yang mempengaruhinya. Menurut Wibowo (2019:86) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan dan melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan. Pegawai yang mempunyai kompetensi akan bekerja dengan fokus dan bekerja dengan keahliannya. Dengan demikian

pegawai akan menjadi efektif dan efisiensi bagi perusahaan. Selain kompetensi hal penting lainnya untuk mendorong kinerja yang baik bagi pegawai adalah motivasi dengan adanya motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Menurut Wibowo (2019:121) motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja (wibowo,2020).

Dalam suatu instansi seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para pegawai tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi padahal faktor mendasar dalam menunjang kinerja seperti kompetensi dan motivasi harus diperhatikan juga demi meningkatnya kinerja pegawai. Di era revolusi 5.0 saat ini peningkatan pelayanan dan tuntutan masyarakat merupakan suatu kondisi yang tidak dapat dihindarkan ini jelas menuntut adanya profesionalisme didalam birokrasi. PNS di kantor Bappeda sebagai aparatur negara harus kreatif dan inovatif. Dalam hal ini seseorang pemimpin instansi perlu untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi pegawai agar visi, misi, dan tujuan dari instansi tercapai dan akan berdampak pada pengukuran kinerja pegawai.

Dengan adanya kompetensi dan motivasi pegawai akan semakin puas dan memperkuatt komitmennya terhadap instansi sehingga pegawai tersebut akan berusaha untuk bekerja yang lebih baik.

Berdasarkan nuraian di atas maka penulis tertarik memilih topik ini untuk dijadikan sebagai judul penelitian, yaitu: "Pengaruh kompetensi pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda Kabupaten Sidrap"

2. LANDASAN TEORI

A. Definisi Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk malaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atau keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2019:271)

Secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja (Wibowo, 2019:272). Kinerja di pekerjaan dipengaruhi oleh:

- 1) Pengetahuan, kemampuan, dan sikap
- 2) Gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan, dan gaya kepemimpinan.

Kompetensi inti merupakan pemahaman terhadap visi, misi, dan nilai-nilai instansi. Suatu kompetensi yang dihubungkan dengan strategi organisasi yang dapat diterapkan pada semua pegawai sebagai suatu keahlian unggulan suatu organisasi. Sementara itu, kompetensi manajerial menunjukkan kemampuan dalam menjalankan manajemen dan kompetensi fungsional merupakan kemampuan berdasar profesi dibidang teknis tertentu.

Sumber daya manusia dapat bertahan karena mereka memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi, misi, dan tujuan perusahaan serta kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perusahaan.

Berdasarkan pengertian kompetensi di atas maka, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan,

pengetahuan atau wawasan dan sikap yang akan dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggungjawab.

B. Indikator Kompetensi

Terdapat lima indikator kompetensi antara lain sebagai berikut (Wibowo, 2019:273):

- 1) Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan;
- 2) Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi;
- 3) Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang;
- 4) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik; dan
- 5) Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

C. Definisi Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2019; 323).

Motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam (internal) dan luar (eksternal). Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya.

Menurut Veithzal Rivai (2020: 607) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang

memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Malayu S.P Hasibuan (2019:146) tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja;
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan;
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan;
- 4) Meningkatkan disiplin karyawan;
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan;
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan;
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan;
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas tugasnya; dan
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat - alat dan bahan baku.

Berdasarkan pengertian motivasi di atas maka, dapat disimpulkan bahwa motivasi sesuatu yang timbul dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan dorongan orang lain. Akan tetapi motivasi yang baik merupakan motivasi yang muncul dalam diri sendiri tanpa adanya paksaan atau dorongan orang lain.

D. Indikator Motivasi

Indikator-indikator motivasi antara lain adalah sebagai berikut (Edy Sutrisno, 2020: 122):

- 1) Kebutuhan fisiologis;
Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian.
- 2) Kebutuhan rasa aman;
Kebutuhan akan dirasakan mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi yaitu keselamatan dan keamanan diri.
- 3) Kebutuhan hubungan sosial;

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain.

- 4) Kebutuhan penghargaan;
Kebutuhan ini merupakan kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan, serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri;
Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

F. Definisi Kinerja

Pengertian *performance* sering diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya mengatakan sebagai hasil kerja, tetapi bagaimana proses kerja berlangsung. Menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske menyatakan bahwa kinerja adalah dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria lain dari efektivitas (Wibowo, 2019:2). Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson (Wibowo, 2019:2) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat lain memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian.

Rusdi A Rifa'i (2019:10), kinerja adalah suatu proses untuk menciptakan suatu pemahaman bersama antara pekerja dengan atasannya tentang apa yang akan dicapai dan bagaimana cara mencapainya. Veithzal Rival (2021:548), kinerja merupakan perilaku nyata

yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Penilaian kinerja atau *performance appraisal* adalah proses dengan nama kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu.

Kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Didalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian, dan *review* atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia. Melalui monitoring, dilakukan pengukuran dan penilaian kinerja secara periodik untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja dilakuan prediksi apakah terjadi deviasi pelaksanaan terhadap rencana yang dapat mengganggu pencapaian tujuan.

Pengukuran kinerja dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat deviasi antara progres yang direncanakan dengan kenyataan. Apabila terdapat deviasi berupa progres yang lebih rendah dari pada rencana, perlu dilakukan langkah-langkah untuk memacu kegiatan agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai dengan baik.

Evaluasi atas kinerja organisasi akan dipergunakan sebagai umpan balik atau *feedback* dalam proses manajemen kinerja. Disisi lain, evaluasi dapat dipergunakan untuk melakukan perbaikan kinerja organisasi dimasa yang akan datang.

Evaluasi kinerja juga dilakukan terhadap hasil kerja individu dan organisasi. Keberhasilan kinerja individu sangat berpengaruh terhadap hasil kerja organisasi. Disisi lain, evaluasi kinerja individu dapat dipergunakan untuk kemampuan pekerja, peringkat pekerja, penggajian, kompensasi, promosi, dan penentuan posisi jabatan.

Berdasarkan pengertian kinerja di atas maka, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan instansi.

G. Indikator Kinerja

Menurut Rusdy A. Rifai (2019:306) indikator dari keberhasilan kinerja dapat diukur berdasarkan 4 indikator sebagai berikut:

- 1) Kuantitas yaitu seberapa banyak target kerja logis yang ingin dicapai dibandingkan dengan kuantitas aktual;
- 2) Kualitas yaitu seberapa baik hasil kerja yang ingin dicapai dibandingkan dengan kualitas realisasi;
- 3) Biaya yaitu seberapa besar biaya yang diperlukan hingga target kerja dapat dicapai; dan
- 4) Waktu yaitu seberapa lama waktu yang diperlukan agar sasaran kerja dapat dicapai.

Indikator kinerja kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian.

Terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian,

tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja.

Kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik. Parmenter menyebutkan adanya empat tipe ukuran kinerja yang pada dasarnya merupakan hierarki ukuran kinerja, yang disebutnya sebagai *Key Result Indicators*, *Performance Indicators*, *Result Indicators* dan *Key Performance Indicators* (Wibowo, 2019:167).

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sugiyono 2019:7 Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis yang bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dalam bentuk angka ini maka, data kuantitatif dapat diproses menggunakan rumus atau dapat juga dianalisis menggunakan statistik. Sumber data di dalam penelitian merupakan faktor yang sangat penting, karena sumber data akan menyangkut kualitas dari hasil penelitian. Olehkarenanya, sumber data menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Sumber data terdiri dari: data primer dan data sekunder.

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian, dalam hal ini peneliti memperoleh data atau informasi langsung dengan menggunakan instrumen-instrumen yang telah ditetapkan. Data primer dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian.

Pengumpulan data primer merupakan bagian internal dari proses penelitian dan yang seringkali diperlukan untuk tujuan pengambilan keputusan. Data primer dianggap lebih akurat, karena data ini disajikan secara terperinci.

Data sekunder merupakan data yang telah tersedia dalam berbagai bentuk. Biasanya sumber data ini lebih banyak sebagai data statistik atau data yang sudah diolah sedemikian rupa sehingga siap digunakan dalam statistik biasanya tersedia pada kantor-kantor pemerintahan, biro jasa data, perusahaan swasta atau badan lain yang berhubungan dengan penggunaan data.

Menurut Sugiyono (2020:156) “kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan dengan ketetapan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data, oleh sebab itu dalam penelitian ini tidak hanya menggunakan satu teknik pengumpulan data saja. Pengumpulan data merupakan suatu proses pengadaan data untuk keperluan penelitian. Pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting dalam metode ilmiah.

B. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Kuesioner (Angket)

Bentuk kuesioner bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan. Seluruh variabel akan diukur menggunakan Skala *Likert*. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala *Likert* mempunyai gradasi yang dapat berupa kata-kata antara lain:

- a. Sangat Setuju (SS) : Skor 5x
- b. Setuju (S) : Skor 4x
- c. Netral (N) : Skor 3x
- d. Tidak Setuju (TS) : Skor 2x

- e. Sangat Tidak Setuju (STS): Skor 1x
- 2) Wawancara (*interview*)
Melalui wawancara peneliti bisa mendapatkan informasi yang mendalam sehubungan dengan pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Bappeda Kabupaten Sidrap.
- 3) Observasi
Yaitu pemilihan, perubahan, pencatatan dan pengkodean serangkaian perilaku dan suasana yang berkenaan dengan organisasi, sesuai dengan tujuan-tujuan empiris. Observasi berguna untuk menjelaskan dan merinci gejala-gejala yang terjadi. Peneliti mengamati segala sesuatu yang berhubungan dengan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor tersebut.
- 4) Dokumentasi
Yaitu menggali informasi atau pengetahuan yang ada hubungannya dengan penelitian melalui dokumentasi kegiatan. Dalam hal ini, yakni kegiatan yang dilakukan oleh Kantor Bappeda Kabupaten Sidrap dalam melakukan kompetensi dan motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

C. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui kriteria dan dapat dikategorikan ke dalam objek tersebut berupa manusia, dokumen-dokumen, dan alat-alat organisasi lainnya.

Dalam hal ini, populasinya adalah kantor BAPPEDA di bidang pembangunan daerah yang berada Kabupaten Sidrap. Kantor BAPPEDA yang berada di Kabupaten Sidrap memiliki jumlah pegawai sebanyak 44 orang.

penelitian ini yang menjadi sampel adalah Kantor BAPPEDA yang berada di Kabupaten Sidrap. Apabila subyek penelitian kurang dari 100, lebih 26 baik diambil semua, sedangkan untuk subyek yang lebih dari 100 maka, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% maka, jumlah sampel yang dibutuhkan adalah penelitian ini sebesar 44.

D. Metode Analisis Data

Tujuan analisis data adalah mengendalikan data agar sistematis data sesuai dengan perumusan masalah. Ada dua metode analisis data yaitu:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek dalam penelitian dapat berupa orang, lembaga masyarakat dan yang lainnya pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau adanya.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksi

a = Harga Y bila X=0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independensi. Bila b (+) maka naik, dan bila b (-) maka terjadi penurunan.

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini menguraikan mengenai Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap

kinerja pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Sidrap. Dalam penelitian ini diambil sebanyak 44 responden pegawai sebagai sampel penelitian.

a. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis kelamin

Adapun karakteristik menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel di bawah ini:

Tabel 1:

Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
Laki – laki	25	57%
Perempuan	19	43 %
Total	44	100 %

Sumber: Data yang diolah 2023

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berjenis kelamin pada tabel di atas, maka jumlah Responden terbesar adalah Laki-laki yakni sebesar 57 % sehingga dapat dikatakan bahwa rata pegawai kantor Bappeda Kabupaten Sidrap adalah Laki - laki.

b. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Tingkat usia responden pegawai pada kantor Bappeda Kabupaten Sidrap dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2:

Karakteristik Responden menurut Usia

Usia	Jumlah	Persentase %
30 – 39	9	20 %
40 – 49	25	57 %
50 – 59	10	23 %
Total	44	100 %

Sumber: Data yang diolah 2023

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa tingkat usia responden yang terbanyak berada pada tingkat usia 40-49 tahun sebanyak 25 pegawai responden dengan persentase sebesar 57%. Usia 30-39 tahun sebanyak 9 pegawai atau sebesar 20%, dan usia 50-59 tahun sebanyak 10 pegawai

atau sebesar 23%. Hal ini dapat dikatakan bahwa pegawai kantor Bappeda Kabupaten Sidrap didominasi oleh pegawai yang berusia 40-49 tahun sebanyak 25 pegawai (total 57% dari jumlah responden)

B. Analisis Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur kecepatan dan kecermatan suatu *instrument* penelitian, dalam penetapan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan biasanya dilakukan uji signifikan, artinya dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap total, atau jika melakukan penilaian langsung batas minimal korelasi 0,30. Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas maka, diperlukan uji validitas untuk setiap variabel yang digunakan dalam pengujian hipotesis.

Uji Reabilitas Menunjukkan suatu *instrument* yang dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena *instrument* dapat dipercaya dan *reliable* yang akan menghasilkan data yang dapat dipercaya, Suatu *instrument* dikatakan *reliable* apabila memiliki nilai *Cronbach's alpha* 0,60.

semua instrumen dari variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja (Y) yang terdiri dari 8 pernyataan setiap variabel semuanya menghasilkan koefisien korelasi diatas rata-rata. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *instrument* semuanya Valid.

Sedangkan dari hasil Reliabilitas didapatkan semua nilai hasil variabel X1, X2 dan Y semuanya menghasilkan nilai *Alpha Cronbach's* di atas rata-rata 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua *instrument* dalam penelitian ini *Reliabel*.

C. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai, atau untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) *variabel* dependen (terikat), bila dua atau lebih variabel independen (bebas) sebagai faktor prediktor

dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis ini menggunakan rumus persamaan seperti dikutip dalam Sugiyono (2019), yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Y=Subyek dalam variabel dependen yaitu kinerja pegawai

a = Variabel Y bila X=0 (konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel independen. Bila (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan)

Tabel 3: Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Modell	<i>Unstandardiz</i>	<i>Standardiz</i>
	<i>aed</i>	<i>zed</i>
	<i>Coefficientss</i>	<i>Coefficien</i>
		<i>tss</i>
	B,	
	Std. Errorr	Betaa
(Constant)	,64	,572
1 Kompetensi (X1)	6	,120
Motivasi (X2)	4	,908
	,79	
	3	

Sumber: Output SPSS diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,646 + 0,854 X_1 + -0,046 X_2$$

Dari analisis regresi diatas dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai konstan sebesar 0,646 dapat diartikan bahwa apabila kompetensi (X1) = 0, Motivasi (X2) x= 0 maka Kinerja pegawai (Y) = 0.646.
- Koefisien regresi (X1) sebesar 0,854 memberikan arti bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- Koefisien regresi (X2) sebesar -0,793 maka, memberikan arti bahwa Motivasi

berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

1) Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial menggunakan uji t, yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dasar pengambilan keputusan Uji t dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05:

- a. Jika nilai sig < 0,05, atau t hitung > t table maka, terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y .
- b. Jika nilai sig > 0,05, atau t hitung > t table maka, tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Dengan rumus:
 $t \text{ tabel} = t (\alpha/2 ; n - k - i) = (0,025;44) = 2,015$
 ketx: n = xsampel
 kx= jumlah variabel bebas (X)
 a = tingkat kepercayaan 95% (0,05)

Pengujian hipotesis H1 dan H2 dengan Uji t:

- a. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 terhadap Y sebesar: $0,00 < 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} 7,135 > 2,015$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.
- b. Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,00 > 0,05$ dan $t \text{ hitung} 12,062 < 2,015$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

Dengan demikian variabel Kompetensi dan Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

2) Uji F (Uji Simultan)

Menurut (Ghozali, 2021) Uji statistik F pada dasarnya untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel (Y). Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika nilai sig < 0,05 atau F hitung > F tabel, maka terdapat pengaruh kedua

variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). (H0 diterima)

- b. Jika nilai sig > 0,05, atau F hitung < F tabel maka, tidak terdapat pengaruh variabel bebas (X) terhadap (Y). (H0 ditolak)
 $F \text{ tabel} = f (k;n-k) = (2:38)=3,25$
 Ket : k = variabel bebas (X)
 N = sampel

Tabel 4: Hasil Uji Hipotesis H3 dengan Uji F ANOVA

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3,781	2	1,891	25,5	,000 ^b
Residual	3,035	41	,074	37	
Total	6,816	43			

Sumber: Output SPSS diolah tahun 2023

Berdasarkan Tabel di atas pengujian H3 dengan Uji F diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y sebesar $0,00 < 0,05$ dengan nilai F hitung $25,537 > F \text{ tabel} 3,250$, sehingga dapat disimpulkan H3 diterima, yang berarti terdapat pengaruh Signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y.

D. Pembahasan

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Penjelasan dari masing-masing variabel dijelaskan.

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji t diperoleh bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif

terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t hitung 7,135 dengan ini nilai signifikan 0,000 dengan demikian signifikansi $0,000 < 0,005$ hal ini berarti H_0 diterima. Hasil ini dapat menunjukkan bahwa dengan adanya kompetensi yang diterapkan akan mempengaruhi baiknya kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji t diperoleh bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai t hitung 12,062 dengan nilai signifikan ,000 dengan demikian signifikansi ,000 $< 0,005$ hal ini berarti H_0 diterima. Hasil ini dapat menunjukkan bahwa dengan adanya Motivasi yang diterapkan akan mempengaruhi baiknya kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji simultan diperoleh bahwa variabel kompetensi dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai F hitung 25,537 dengan nilai signifikan 0,000 dengan demikian signifikansi $0,000 < 0,005$ hal ini berarti H_0 diterima. Artinya, secara statistik menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi dalam penelitian ini secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi dan motivasi akan berdampak pada semakin baiknya kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Kabupaten Sidrap

5. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis terdapat hubungan yang positif dan signifikan terhadap kompetensi dengan kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Sidrap. Berdasarkan hasil penelitian terdapat hubungan yang positif dan signifikan terhadap motivasi dengan kinerja pegawai Badan Perencanaan

Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Sidrap. Secara statistik dan hasil analisis diketahui bahwa keeratan hubungan antara kompetensi dan motivasi dengan kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Sidrap adalah tinggi. Dengan demikian semakin baik kompetensi pegawai dan lingkungan kerja yang baik maka, semakin tinggi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron., Anwar, Yohny., Komariyah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP UNDIP
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Bumi Aksara.
- Irawan, Prasetya. 2006. *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif untuk ilmu-ilmu Sosial*. Depok: Departemen ilmu Administrasi FISIP UI
- Priansa, Doni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Purwono, Joko., Suryaningsih, Sri., Saptaria, Syati. 2012. "Pengaruh kompensasi, motivasi dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Direktorat Usaha, Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya, Kementerian Kelautan Dan Perikanan". *Journal NeO-Bis* 6 (2) : 157 – 170.
- Rifai, Rusdy A. (2009). *Pengantar Manajemen*. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2013a). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.

Cetakan Kesembilan Belas, Bandung:
Alfabeta.
Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja – Edisi
Kelima*. Jakarta : Rajawali Pers.
Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta:
Penerbit PT Rajagrafindo Persada
Zainal, Veithzal Rival., Ramly, Mansyur.,
Mutis, Thoby., Arafah, Willy. 2009.

Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk
Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik.
Jakarta : Raja Grafindo Persada