

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Surajiyo

STIE-Mura Lubuklinggau Sumatera Selatan

surajiyo@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linear sederhana. Teknik pengumpulan data terdiri dari observasi, kuesioner dan wawancara. Hasil penelitian, Fhitung yang diperoleh adalah $10,982 > F_{tabel} = 3,25$ dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikansinya adalah $0,000 < (\alpha) = 0,05$ $df = n - k = 40 - 2 - 1 = 37$ adalah sebesar 3,25. Simpulan, kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of competence and motivation on employee performance. This research uses a quantitative approach with a simple linear regression method. Data collection techniques consist of observation, questionnaire and interview. The results of the study, the Fcount obtained was $10.982 > F_{table} = 3.25$ and the significance level simultaneously significance was $0,000 < (\alpha) = 0.05$ $df = n - k = 40 - 2 - 1 = 37$ was 3.25. Conclusions, competence and motivation have a significant effect on the dependent variable, namely performance

Keywords: Competence, Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki suatu organisasi, karena manusialah satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, usaha untuk mempertahankan atau meningkatkan sumber daya yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Banyak organisasi atau instansi pemerintah

menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi atau instansi pemerintah. Karena perannya untuk mengimplementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia maka dapat memberikan hasil yang berkualitas merupakan harapan organisasi atau instansi pemerintah, bagi organisasi atau instansi pemerintah yang memiliki akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan organisasi, baik oleh pegawai individu maupun kelompok dalam organisasi atau instansi pemerintah sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.

Selanjutnya menurut Hersey dan Blanchard dalam Sinambela (2016), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Peningkatan kinerja pegawai yang baik akan membawa kemajuan bagi suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan hal yang paling serius karena dengan keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalam suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut.

Faktor yang perlu diperhatikan untuk mencapai tujuan utama instansi yaitu kompetensi. Menurut Fahmi (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari kreativitas serta inovasi yang dihasilkan. Sebagai penguat pemikiran kita maka pendapat dari Boulder dalam Fahmi (2016) juga perlu disimak. Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya.

Kompetensi pegawai yang baik dan memadai berarti akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Dengan adanya pegawai yang memiliki kompetensi yang memadai dapat menunjang kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Selain kompetensi yang perlu

diperhatikan yaitu motivasi. Sehingga dengan memberikan motivasi maka akan meningkatkan hasil tugas ataupun pekerjaan yang diberikan. Banyak hal yang berkaitan dengan motivasi kerja yang mana motivasi kerja sebagai bentuk kebutuhan antara lain kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi. Maka dengan memberikan motivasi kerja kepada para pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

KAJIAN TEORI

Prinsip-prinsip Dasar Kinerja

Menurut Wibowo (2014), prinsip-prinsip dasar kinerja adalah bersifat sebagai berikut:

1. Strategis. Manajemen kinerja bersifat strategis dalam arti membahas masalah kinerja secara lebih luas, lebih urgen dan dengan tujuan jangka panjang.
2. Perumusan tujuan. Manajemen kinerja dimulai dengan melakukan perumusan dan mengklarifikasi terlebih dahulu tujuan yang hendak dicapai organisasi. Sesuai dengan jenjang organisasi yang dimiliki, selanjutnya tujuan yang sudah dirumuskan tersebut dirinci lebih lanjut menjadi tujuan di tingkat yang lebih rendah, seperti tujuan divisi, departemen, tim dan individu.
3. Perencanaan. Perencanaan kinerja menyangkut pendefinisian tujuan dan sasaran organisasi, membangun strategi menyeluruh untuk mencapai tujuan tersebut dan mengembangkan hierarki perencanaan secara komprehensif untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan aktivitas.
4. Umpan Balik. Pelaksanaan manajemen kinerja memerlukan umpan balik terus-menerus. Umpan balik memungkinkan pengalaman dan pengetahuan yang diperoleh dari pekerjaan oleh individu dipergunakan untuk memodifikasi tujuan organisasi.

Prinsip-prinsip Kompetensi

Menurut Sutrisno (2012), beberapa prinsip yang perlu diperhatikan adalah :

1. Membandingkan individu yang secara jelas berhasil di dalam pekerjaannya dengan individu yang tidak berhasil. Melalui cara ini perlu diidentifikasi karakteristik yang berkaitan dengan keberhasilan tertentu.

2. Mengidentifikasi pola pikir dan perilaku individu yang berhasil. Pengukuran kompetensi harus menyangkut reaksi individu terhadap situasi yang terbuka ketimbang menggantungkan kepada pengukuran responden seperti tes pilihan ganda yang meminta individu memilih alternatif jawaban.

Prinsip-prinsip Dasar Motivasi

Menurut Mangkunegara dalam Sedamayanti (2016), terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu :

1. Prinsip Partisipasi : Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi : Pemimpin mengomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. Dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya
3. Prinsip Pengakuan Andil Bawahan : Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
4. Prinsip Pendelegasian Wawenang : Pemimpin yang memberikan otoritas atau wawenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
5. Prinsip Memberi Perhatian. : Pemimpin yang memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai, akan memotivasi pegawai tersebut dalam bekerja sesuai dengan harapan pemimpin.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linear sederhana, karena memiliki pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau. Penelitian ini menggunakan 3 teknik pengumpulan data yaitu : observasi, kuesioner, dokumentasi. Analisis data pada penelitian ini menggunakan Teknik *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS (*statistical product and service solition*) for window 17. melalui pengolahan data

yang di dapat dari kuisioner dengan metode regresi linier sederhana adalah dimana teknik analisis data untuk mengetahui besarnya pengaruh dua variabel, yaitu variabel bebas X_1 (kompetensi) dan X_2 (motivasi) variabel terikat Y (kinerja).

HASIL PENELITIAN

Regresi Linier Sederhana

Variabel Kompetensi (X_1) Terhadap Kinerja

Tabel 1 Koefisien Regresi Linier Sederhana Kompetensi (X_1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.142	7.004		6.035	.000
	KOMPETENSI	.344	.110	.454	3.142	.003

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Olah Data, 2018 dengan menggunakan SPSS 17,0 *for windows*

Dari hasil olahan SPSS 17 dapat diketahui hasil pengujian regresi sederhana diperoleh persamaan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta yaitu sebesar 42,268. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kompetensi tidak ada atau nilainya nol, maka nilai dari kinerja adalah sebesar 42,268
2. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,344 satuan, hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kompetensi meningkat sebesar satu satuan, maka nilai variabel kompetensi akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,344 satuan. Sebaliknya jika nilai regresi kompetensi turun sebesar satu satuan, maka kinerja juga diprediksikan mengalami penurunan sebesar 0,831 satuan.

Variabel Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja.

Tabel 2 Koefisien Regresi Linier Sederhana Motivasi (X_2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.206	8.158		3.825	.000
	Motivasi	.524	.129	.549	4.054	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta yaitu sebesar 31,206. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi tidak ada atau nilainya nol, maka nilai dari kinerja adalah sebesar 31,206.
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,524 satuan, hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel motivasi meningkat sebesar satu satuan, maka nilai variabel motivasi akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,524 satuan. Sebaliknya jika nilai regresi motivasi turun sebesar satu satuan, maka kinerja juga diprediksikan mengalami penurunan sebesar 0,524 satuan.

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Hasil Uji Korelasi Kompetensi (X₁)

Koefisien korelasi adalah teknik analisis data untuk mengetahui ketergantungan antara variabel bebas (independen) yaitu kompetensi dengan variabel terikat (dependen) yaitu kinerja

Tabel 3 Hasil Uji Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.454 ^a	.206	.185	2.041

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI

Sumber : Hasil Olah Data, 2018 dengan menggunakan SPSS 17,0 *for windows*

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan program SPSS 17 *for windows*, masing-masing variabel kompetensi (X₁) dan kinerja (Y). nilai koefisien korelasi sebesar 0,454 berada pada interval koefisien 0,40 - 0,599 yang berarti pengaruh antara variabel kompetensi (X₁) dan variabel kinerja (Y) menunjukkan pengaruh yang sedang dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau pengaruh kompetensi (X₁) terhadap kinerja (Y) searah.

Hasil Uji Korelasi Motivasi (X₂)

Tabel 4 Hasil Uji Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.549 ^a	.302	.283	1.914

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan program SPSS 17 *for windows*, masing-masing variable motivasi (X_2) dan kinerja (Y). nilai koefisien korelasi sebesar 0,549 berada pada interval koefisien 0,40 - 0,599 yang berarti pengaruh antara variabel motivasi (X_2) dan variabel kinerja (Y) menunjukkan pengaruh yang sedang dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y) searah.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t (Kompetensi)

Untuk melihat pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan dengan menggunakan uji t, hasil uji t secara rinci disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 5 Hasil Uji t (Kompetensi)

Variabel (X1)	Thitung	Sig
Kompetensi	3,142	0.003

Sumber : Hasil Olah Data, 2018 dengan menggunakan SPSS 17,0 *for windows*

Berdasarkan tabel 5 hasil uji t di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : bahwa variabel kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau menunjukkan nilai $t_{hitung} = 3,142$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} 1,686$ dengan tingkat signifikan $= 0,003 < (\alpha) 0,05$, $df (n-2) 40 - 2 = 38$ adalah sebesar 1,686, hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau.

Uji t (Motivasi)

Untuk melihat pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan dengan menggunakan uji t, hasil uji t secara rinci disajikan pada tabel dibawah ini :

Tabel 6 Hasil Uji t (Parsial)

Variabel (X2)	Thitung	Sig
Motivasi	4,054	0.000

Sumber : Hasil Olah Data, 2018 dengan menggunakan SPSS 17,0 *for windows*

Berdasarkan tabel 6 hasil uji t di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : bahwa variabel motivasi(X_2) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,054$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1,686$ dengan tingkat signifikan $= 0,000 < (\alpha) 0,05$, $df (n-2) = 40 - 2 = 38$ adalah sebesar 1,686 hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau.

Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.848	8.627		2.764	.009
	KOMPETENSI	.218	.107	.287	2.041	.048
	MOTIVASI	.420	.134	.441	3.131	.003

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Olah Data, 2018 dengan menggunakan SPSS 17,0 *for windows*

Dari persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta yaitu sebesar 23,848. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel kompetensi dan motivasi tidak mengalami perubahan atau nilainya nol, maka nilai dari variabel kinerja adalah sebesar 23,848.
2. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,218 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kompetensi meningkat sebesar satu satuan, maka nilai variabel kompetensi akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,218 satuan. Sebaliknya jika nilai regresi 0,218 turun sebesar satu satuan, maka kinerja juga diprediksikan mengalami penurunan sebesar 0,218 satuan.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,420 satuan, hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel motivasi meningkat sebesar satu satuan, maka nilai variabel motivasi akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,420 satuan. Sebaliknya jika nilai regresi motivasi turun sebesar satu satuan, maka kinerja juga diprediksikan mengalami penurunan sebesar 0,420 satuan.

Koefesien Determinasi

Tabel 8 Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.610 ^a	.373	.339	1.839

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPETENSI

Sumber : Hasil Olah Data, 2018 dengan menggunakan SPSS 17,0 for windows

Berdasarkan nilai determinasi $R = 0,610$ memperlihatkan adanya pengaruh yang kuat antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau. Sedangkan koefisien determinasi sebesar R^2 (*R Square*) 0,373 (37,3%) artinya kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau dan setelah disesuaikan nilai sisanya $100 - 37,3\% = 62,7\%$ dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti variabel kepemimpinan, disiplin, dan sebagainya. Koefisien korelasi dan koefisien determinasi yang dihasilkan, dapat berpedoman pada ketentuan berikut :

Tabel 9 Pedoman untuk Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat kuat

Uji Simultan (Uji F)

Uji secara simultan (uji F) dilakukan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas yaitu kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel terikat kinerja (Y) secara bersama-sama simultan. Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

1. *Level of significance* (α) 0,05 atau 5 %
2. *Degree of freedom* (df) = $(n - 2)$

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau 0,05, maka H_0 diterima, H_a ditolak

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau 0,05, maka H_0 ditolak, H_a diterima

Jadi jika tingkat signifikan (sig) dibawah 0,05, maka Ho ditolak, Ha diterima

Tabel 10 Pengujian Terhadap Hipotesis

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.315	2	37.157	10.982	.000 ^a
	Residual	125.185	37	3.383		
	Total	199.500	38			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Olah Data, 2018 dengan menggunakan SPSS 17,0 *for windows*

Berdasarkan tabel 10 pengujian dengan SPSS 17 dapat dilihat bahwa F_{hitung} yang diperoleh adalah $10,982 > F_{tabel} = 3,25$ dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikansinya adalah $0,000 < (\alpha) = 0,05$ $df = n - k = 40 - 2 - 1 = 37$ adalah sebesar 3,25 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. artinya menunjukkan bahwa secara bersama-sama (*simultan*) variabel bebas yaitu kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja, jadi terbukti kebenarannya dan hipotesisnya dapat diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau.

Hipotesis Pertama (H_1) adanya pengaruh Kompetensi terhadap terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau, Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau.

Hasil uji t dapat menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_1) terhadap kinerja (Y) pada Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau menunjukkan nilai $t_{hitung} = 3.142$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} 1,686$ dengan tingkat signifikan $= 0,003 < (\alpha) 0.05$, $df (n-2) 40 - 2 = 38$ adalah sebesar 1,686, maka Ho ditolak dan Ha diterima dan secara parsial variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau.

Dengan demikian kompetensi merupakan suatu proses kerja yang memberikan pemahaman dan kemampuan kepada pegawai dalam melakukan aktivitas, sehingga apa yang diharapkan oleh organisasi dapat tercapai dengan baik guna meningkatkan kinerja. Menurut Wibowo (2016), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Secara umum ada beberapa tujuan umum mengapa seorang pegawai tersebut perlu dilakukan penilaian kompetensi. Adapun tujuan tersebut menurut Fahmi (2016), sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui beberapa nilai kompetensi pegawai tersebut, apakah ada peningkatan yang signifikan setiap periode waktunya atau malah terjadi penurunan.
2. Sebagai acuan untuk menetapkan di posisi mana pegawai tersebut akan ditempatkan serta jika diberi promosi jabatan maka pada posisi jabatan seperti apa ia layak diberikan.
3. Untuk mengetahui kendala-kendala yang dialami selama ini yang menyebabkan kompetensinya sulit untuk meningkat, atau kita menyebutnya sebagai diagnosis kompetensi.
4. Nilai kompetensi pegawai dapat dijadikan sebagai acuan yang mampu mempengaruhi nilai reputasi perusahaan khususnya dalam mengajak para *stakeholders* untuk bergabung, berinvestasi, dan menjadi mitra bisnis di perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil penelitian kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka penting bagi pimpinan untuk bisa meningkatkan kinerja pegawai melalui pelatihan dan edukasi guna meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga apa yang diharapkan oleh organisasi dapat tercapai dengan baik guna meningkatkan kinerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau.

Hipotesis Kedua (H₂) adanya pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau, Hasil penelitian

menunjukkan bahwa motivasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4.054$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} 1,686$ dengan tingkat signifikan $= 0,000 < (\alpha) 0.05$, $df (n-2) 40 - 2 = 38$ adalah sebesar 1,686, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan secara parsial variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau.

Pimpinan Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau perlu memperhatikan dalam memberikan motivasi baik materiil maupun spiritual agar pegawai lebih giat dalam bekerja dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Dengan pemberian motivasi yang tepat ini diharapkan pegawai akan terdorong untuk bekerja lebih baik dan tujuan organisasi akan mudah dicapai.

Dengan demikian, motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku pegawai ke arah pencapaian tujuan organisasi. Yang perlu dilakukan pimpinan agar semangat kerja pegawai tetap terpelihara antara lain adalah dengan mendorong tumbuhnya motivasi kerja, sehingga pada diri pegawai timbul keinginan untuk berbuat dan bekerja dengan baik sesuai tuntutan dan keinginan organisasi. Dengan pemberian motivasi yang tepat ini diharapkan pegawai akan terdorong untuk bekerja lebih baik. Pada diri pegawai akan muncul keyakinan bahwan mereka bekerja dengan baik, tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai, sehingga tujuan pribadi pegawai juga akan terpenuhi.

Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau.

Hipotesis Ketiga (H_3) adanya pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau, Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Lubuklinggau.

Hasil uji F menunjukkan bahwa F_{hitung} yang diperoleh adalah $10,982 > F_{tabel} = 3,25$ dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikansinya adalah $0,000 < (\alpha) = 0,05$

$df = n - k = 40 - 2 - 1 = 37$ adalah sebesar 3,25 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. artinya menunjukkan bahwa secara bersama-sama (*simultan*) variabel bebas yaitu kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja, jadi terbukti kebenarannya dan hipotesisnya dapat diterima.

Dalam penelitian ini Peneliti mengambil variabel bebas yang mempunyai hubungan signifikan terhadap kinerja untuk meningkatkan kinerja dalam organisasi baik secara efektif dan efisien. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas didalam organisasi diantaranya adalah kompetensi dan motivasi, dengan adanya kompetensi dan motivasi di suatu organisasi maka akan memberikan dampak positif, baik bagi individu maupun pihak organisasi. Menurut Fahmi (2015), kinerja memiliki fungsi untuk:

1. Mengelola operasi organisai secara efektif dan efesien malui motivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dengan pengembangan keryawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan baik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian baik secara parsial maupun simultan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut; secara parsial variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, secara parsial variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, secara bersama-sama (*simultan*) variabel bebas yaitu kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*, Edisi Pertama. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sedamayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bandung:PT. Refika Aditama.
- Sinambela, L., P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* . Cetakan ke 1. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke 4. Jakarta:Kencana Predana Media Group.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta:PT. RajaGrafindo