

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KOTA TANGERANG SELATAN

Ruri Indriani¹, Bunga Astra Gracia²

¹ Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ruriindriani8@gmail.com

² Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²Dosen01016@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of Competence and Work Motivation on Employee Performance at the Library and Archives Office of South Tangerang City. The study examines both partial and simultaneous effects using an associative quantitative method. Data collection techniques were carried out through literature review, observation, documentation, and distributing questionnaires to 60 respondents. The analytical methods used in this research include descriptive statistical analysis, validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. Based on the t-test results between the Competence variable (X_1) and Employee Performance (Y), the t-value was greater than the t-table value ($11.765 > 2.002$), thus H_{01} was rejected and H_{a1} was accepted, meaning that Competence (X_1) partially has a significant effect on Employee Performance (Y). Meanwhile, for the Work Motivation variable (X_2), the t-value was also greater than the t-table value ($10.768 > 2.002$), so H_{02} was rejected and H_{a2} was accepted, indicating that Work Motivation (X_2) partially has a significant effect on Employee Performance (Y). The F-test results showed that the F-value was greater than the F-table value ($75.813 > 3.159$) with a significance value of $0.000 < 0.05$, thus H_{03} was rejected and H_{a3} was accepted, meaning that Competence and Work Motivation simultaneously have a significant effect on Employee Performance. The multiple linear regression equation obtained was $Y = 6.098 + 0.499X_1 + 0.337X_2$, indicating that both Competence and Work Motivation have a positive influence on Employee Performance. The correlation coefficient (R) was 0.853, which falls within the interval of 0.800 to 1.000, showing that Competence (X_1) and Work Motivation (X_2) have a very strong relationship with Employee Performance (Y). The coefficient of determination (R^2) was 0.717, meaning that 71.7% of the variation in Employee Performance is influenced by Competence and Work Motivation, while the remaining 28.3% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Competence, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini menguji secara parsial maupun simultan dengan menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka, observasi, dokumentasi, dan penyebaran angket kepada 60 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta uji hipotesis. Berdasarkan hasil Uji t antara variabel Kompetensi (X_1) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh hasil t hitung $>$ t tabel ($11,765 > 2,002$), maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya Kompetensi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sementara itu, variabel Motivasi Kerja (X_2) nilai t hitung $>$ t tabel ($10,768 > 2,002$), sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya Motivasi Kerja (X_2) secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan melalui Uji F, diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel ($75,813 > 3,159$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, yang berarti secara simultan Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah $Y = 6,098 + 0,499X_1 + 0,337X_2$,

yang menunjukkan bahwa Kompetensi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. koefisien korelasi R sebesar 0,853 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 s/d 1,000 artinya variabel Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai (Y). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,717 yang berarti bahwa 71,7% variabel Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Kompetensi dan Motivasi Kerja, sedangkan sisanya 28,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan bertugas menangani urusan pemerintahan yang berkaitan dengan perpustakaan dan kearsipan. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, struktur organisasi dan tata kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan dituangkan dalam Peraturan Walikota Tangerang Selatan Nomor 69 Tahun 2016 yang meliputi kedudukan, susunan organisasi, tugas pokok dan fungsi, serta tata kerja. Nantinya, Peraturan Wali Kota Tangerang Selatan Nomor 14 Tahun 2022 juga mengatur tentang kedudukan, struktur organisasi, tugas pokok dan fungsi, serta tata kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan. Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan terletak di Jl. Ciater Raya, Ciater, Kec. Serpong, Kota Tangerang Selatan, Banten 15310. Lokasi ini dinilai cukup strategis karena berada di dalam kawasan pusat pemerintahan sehingga menjadi tempat berkumpulnya organisasi pemerintahan daerah lainnya.

Sedangkan menurut Watson Wyatt dalam Fuad (2019: 19), “mendefinisikan kompetensi sebagai kombinasi dari keterampilan (*Skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*). Keterampilan, pengetahuan, dan perilaku itu dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi pegawai terhadap organisasinya”. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan adalah komponen penting yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan efektif. Pegawai dengan kompetensi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, jika organisasi

ingin terus meningkatkan kinerja, peningkatan kompetensi pegawai harus menjadi prioritas utama.

Tabel 1.1
Data Kompetensi Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan

Indikator Kompetensi	Deskripsi Kompetensi	Fakta Real di Lapangan	Masalah yang Timbul
Pengetahuan	Memahami prinsip-prinsip kearsipan/perpustakaan, regulasi (UU Kearsipan, Permendagri, dll), dan kebijakan operasional	Beberapa pegawai belum memahami prosedur autentikasi arsip statis dan proses alih media	Kesalahan prosedur alih media dan tidak sesuai NSPK (Norma, Standar, Prosedur, Kriteria)
Keahlian	Mampu mengelola arsip, memelihara bahan perpustakaan langka, menyusun laporan kinerja, dan menggunakan aplikasi otomasi	Masih ditemukan kesulitan dalam penggunaan aplikasi pengelolaan arsip digital dan dalam penyusunan laporan kompleks	Pengelolaan arsip digital lambat, keterlambatan laporan, dan ketidaksesuaian format laporan
Sikap	Memiliki integritas, tanggung jawab, kerja sama, dan orientasi pelayanan publik	Sebagian pegawai menunjukkan kurangnya inisiatif dalam pelayanan, lambat merespons permintaan masyarakat	Menurunnya kepuasan publik terhadap pelayanan, kesan tidak ramah

Sumber: Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan

Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai Data Kompetensi Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan, dapat diketahui bahwa kompetensi pegawai masih menghadapi beberapa kendala di lapangan. Dari sisi **pengetahuan**, pegawai diharapkan memahami prinsip-prinsip dasar kearsipan dan perpustakaan, termasuk regulasi seperti Undang-Undang Kearsipan, Permendagri, serta kebijakan operasional. Namun kenyataannya, masih terdapat beberapa pegawai yang belum memahami prosedur autentikasi arsip statis dan proses alih media, yang menyebabkan terjadinya kesalahan prosedur dan ketidaksesuaian dengan NSPK (Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria). Kurangnya pemahaman juga membuat proses kerja menjadi lambat dan tidak efektif. Hal ini berdampak pada kualitas kerja pegawai, terutama dalam kegiatan pengarsipan yang membutuhkan ketepatan dan akurasi tinggi

Pada aspek Keahlian, pegawai seharusnya mampu mengelola arsip dan bahan pustaka langka, menyusun laporan kinerja, serta menggunakan aplikasi otomasi. Namun di lapangan masih ditemukan kendala, seperti kesulitan dalam pengoperasian aplikasi pengelolaan arsip digital dan kompleksitas dalam penyusunan laporan. Hal ini mengakibatkan pengelolaan arsip menjadi

lambat, keterlambatan laporan, serta ketidaksesuaian format yang digunakan

Tabel 1.2
Data pra survey Motivasi kerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan

NO.	INDIKATOR	PERNYATAAN	JML KARYAWAN	YA	%	TIDAK	%
1.	Kebutuhan akan prestasi	Saya mendapatkan penghargaan atau pengakuan atas prestasi kerja saya	30	10	33%	20	66%
2.	Kebutuhan akan afiliasi	Saya sering terlibat dalam kegiatan yang membangun kebersamaan dengan rekan kerja	30	7	23%	23	77%
3.	Kebutuhan akan kekuasaan	Saya memiliki peluang untuk memimpin proyek atau program strategis di Dinas	30	12	40%	18	60%

Sumber : Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan

Berdasarkan tabel 1.2 hasil pra survei motivasi kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan, ditemukan bahwa pada indikator kebutuhan akan prestasi, hanya 33% pegawai merasa mendapat penghargaan atas kinerjanya, sementara 66% lainnya tidak, yang menunjukkan sistem apresiasi belum optimal sehingga berpotensi menurunkan motivasi kerja. Pada indikator kebutuhan akan afiliasi, hanya 23% pegawai merasa terlibat dalam kegiatan kebersamaan, sedangkan 77% tidak, mencerminkan rendahnya interaksi sosial dan kerja sama tim akibat minimnya program internal. Adapun pada indikator kebutuhan akan kekuasaan, 40% pegawai merasa memiliki peluang memimpin proyek, sementara 60% lainnya tidak, yang mengindikasikan kurangnya ruang bagi pegawai untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan. Secara keseluruhan, kondisi ini menunjukkan motivasi kerja pegawai masih rendah akibat sistem penghargaan, kebersamaan, dan pengembangan kepemimpinan yang belum berjalan optimal

Tabel 1.3
Data Capaian SKP Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan (2022–2024)

No.	Tahun	Jumlah Pegawai Dinilai	Target SKP	Rata-rata Realisasi SKP	Keterangan
1.	2022	60	100	92,8%	Sebagian belum mencapai target
2.	2023	60	100	95,5%	Meningkat dibanding tahun sebelumnya
3.	2024	60	100	97,5%	Hampir keseluruhan mencapai target
Rata – rata 3 tahun			100	95,2%	

Sumber: Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan

Berdasarkan data capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan tahun 2022–2024, meskipun terjadi peningkatan setiap tahun, realisasi SKP belum sepenuhnya mencapai target. Pada

aspek kuantitas kerja, mayoritas pegawai mampu menyelesaikan tugas, namun sebagian kecil tidak memenuhi target akibat beban kerja yang tidak merata dan kurangnya pemahaman indikator SKP. Pada kualitas kerja, laporan umumnya sesuai, tetapi masih ditemukan revisi karena kurang teliti dan perbedaan kompetensi teknis. Dari sisi ketepatan waktu, sebagian besar disiplin, meski keterlambatan masih terjadi karena lemahnya manajemen waktu dan ketergantungan antarunit. Pada efektivitas kerja, terdapat pengulangan pekerjaan akibat perencanaan yang kurang optimal. Sementara pada komitmen, mayoritas pegawai menunjukkan dedikasi, namun sebagian kecil masih kurang inisiatif karena rendahnya motivasi dan minimnya penghargaan. Kondisi tersebut berdampak pada keterlambatan target, menurunnya efisiensi, serta berpengaruh terhadap citra instansi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Hasibuan (2017: 1) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber- sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu

Menurut Sutrisno dalam Rahayu *et al.* (2022: 248) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan

Menurut Afandi (2018: 23) “motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.”

Menurut Mangkunegara dalam Asfar & Anggraeni (2020) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah suatu tingkat keberhasilan seseorang pegawai di dalam melaksanakan tugas, istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif asosiatif. Menurut Sugiyono (2018:13) “data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Filsafat positivistic digunakan pada populasi atau sampel tertentu”.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.10
Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki pegawai sesuai dengan jabatannya.	0,725	0,2542	Valid
2.	instansi menyediakan atau memberikan pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dibidang perpustakaan dan arsip.	0,688	0,2542	Valid
3.	sertifikasi pustakawan atau arsiparis yang dibutuhkan dalam pekerjaannya	0,750	0,2542	Valid
4.	Pengalaman kerja pegawai sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan	0,778	0,2542	Valid
5.	Saya menguasai keterampilan teknis dalam pengelolaan koleksi perpustakaan.	0,687	0,2542	Valid
6.	Rekan kerja senior membagi ilmu dan keterampilannya kepada juniornya	0,825	0,2542	Valid
7.	saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja yang lebih senior maupun junior	0,809	0,2542	Valid
8.	Saya mampu menjaga sikap profesional dalam setiap kondisi pekerjaan.	0,792	0,2542	Valid
9.	Saya memiliki ketelitian tinggi dalam mengelola arsip dan dokumen penting.	0,724	0,2542	Valid
10.	Saya memberikan pelayanan dan respon yang cepat atas setiap permintaan masyarakat	0,831	0,2542	Valid

Sumber: data olah spss 26

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner untuk variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,2542). Dengan demikian, semua item dalam kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai data yang layak untuk penelitian

Tabel 4.11
Uji Validitas Variabel Motivasi kerja (X2)

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
1.	Atasan mengapresiasi setiap hasil kerja yang saya lakukan	0,797	0,2542	Valid
2.	Saya merasa termotivasi untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik karena adanya apresiasi dari organisasi	0,748	0,2542	Valid
3.	Instansi memberikan bonus atau penghargaan kepada pegawai yang mencapai target yang diberikan	0,651	0,2542	Valid
4.	Saya sering terlibat dalam kegiatan yang membangun kebersamaan dengan rekan kerja	0,736	0,2542	Valid
5.	Hubungan social antar pegawai di tempat kerja saya terjalin cukup baik	0,760	0,2542	Valid
6.	Saya merasa adanya kebijakan internal (tim building, forum diskusi) yang mendorong team work antar pegawai	0,711	0,2542	Valid
7.	Saya memiliki kesempatan untuk memimpin proyek atau program strategis di tempat kerja	0,682	0,2542	Valid
8.	Instansi memberikan dukungan untuk pengembangan kemampuan manajerial	0,719	0,2542	Valid
9.	instansi memberikan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan pegawai	0,695	0,2542	Valid
10.	Saya merasa diberi kepercayaan untuk mengambil peran penting dalam organisasi	0,692	0,2542	Valid

Sumber: data olah spss 26

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner untuk variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,2542). Dengan demikian, semua item dalam kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai data yang layak untuk penelitian

Tabel 4.12
Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	r tabel	r hitung	keterangan
1.	Saya selalu memastikan data yang saya input akurat dan sesuai dengan SOP	0,761	0,2542	Valid
2.	Saya melakukan pengarsipan dokumen dengan cermat, teliti dan sesuai prosedur	0,717	0,2542	Valid
3.	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sesuai target yang diberikan	0,726	0,2542	Valid
4.	saya selalu tepat waktu dalam penyelesaian tugas administrasi (tidak ditunda – tunda)	0,698	0,2542	Valid
5.	Saya menyelesaikan tugas atau pekerjaan (pengarsipan dokumen dan pelayanan administrasi) tepat waktu	0,641	0,2542	Valid
6.	Saya selalu mengumpulkan laporan tepat waktu sesuai dengna jadwal yang ditentukan	0,572	0,2542	Valid
7.	Saya jarang melakukan pengurangan pengulangan tugas karena hasil awal telah sesuai standar	0,650	0,2542	Valid
8.	Saya memanfaatkan waktu kerja secara efektif untuk menyelesaikan tugas (tidak ngobrol, merokok, belanja online, scroll tiktok dll)	0,710	0,2542	Valid
9.	Saya bertanggung jawab penuh atas setiap pekerjaan yang saya lakukan	0,816	0,2542	Valid
10.	Saya aktif berpartisipasi dalam setiap kegiatan dinas yang diselenggarakan oleh instansi	0,781	0,2542	Valid

Sumber: data olah spss 26

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,2542). Dengan demikian, semua item dalam kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai data yang layak untuk penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	r hitung	Cronbach's Alpha
Kompetensi (X1)	0,919	0,600
Motivasi kerja (X2)	0,895	0,600
Kinerja Pegawai (Y)	0,889	0,600

Sumber: data olah spss 26

Berdasarkan Tabel 4.13 uji reliabilitas di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) masing-masing menunjukkan hasil yang reliabel. Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas untuk variabel Kompetensi adalah sebesar 0,919, untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0,895, dan untuk variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,889. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,600, yang berarti instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan memenuhi persyaratan untuk digunakan dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.53999532
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	-.036
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Asymp.sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari 0,050. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa distribusi residu pada uji ini berdistribusi normal

Uji Multikolineritas

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolineritas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	6.098	2.321		2.627	.011	
	Kompetensi	.499	.141	.545	3.545	.001	.203 4.930
	Motivasi Kerja	.337	.157	.330	2.146	.036	.203 4.930

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian multikolineritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel Kompetensi sebesar 0,203 dan Motivasi Kerja 0,203 dimana nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Insfluation Factor* (VIF) variabel Kompetensi sebesar 4,930 dan variabel Motivasi Kerja sebesar 4,930 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolineritas

Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.853 ^a	.727	.717	4.619	1.890

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,890

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

		Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.134	1.397		2.960	.004	
	Kompetensi	-.010	.085	-.036	-.123	.903	
	Motivasi Kerja	-.006	.094	-.019	-.064	.949	

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel Kompetensi (X1) diperoleh signifikan sebesar 0,903 dan motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,949 dimana keduanya nilai signifikan (Sig) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini disimpulkan tidak memiliki gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian

Analisis Regresi Linier

Tabel 4.20
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.098	2.321		2.627	.011	
	Kompetensi	.499	.141	.545	3.545	.001	
	Motivasi Kerja	.337	.157	.330	2.146	.036	

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 26

- Nilai Konstanta sebesar 6,098 Nilai konstanta ini menunjukkan bahwa jika variabel Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) bernilai nol, maka Kinerja Pegawai (Y) akan memiliki nilai sebesar 6,098
- Nilai Koefisien regresi Kompetensi sebesar 0,499 Setiap peningkatan satu satuan pada variabel Kompetensi (X1) akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,499
- Nilai Koefisien regresi Motivasi Kerja 0,337 Setiap peningkatan satu satuan pada variabel Motivasi Kerja (X2) akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,337

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.23
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.853 ^a	.727	.717	4.619	

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,853 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 s/d

1,000 artinya variabel Kompetensi dan Motivasi Kerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap Kinerja Pegawai

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.26

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.727	.717	4.619

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,717 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 71,7% sedangkan sisanya sebesar 28,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak dilakukan penelitian

Uji Hipotesis

Tabel 4.27

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.521	2.292		.002
	Kompetensi	.769	.065	.839	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($11,765 > 2,002$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan.

Tabel 4.28

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7.418	2.509		.004
	Motivasi Kerja	.834	.077	.816	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($10,768 > 2,002$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja terhadap Kinerja

Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan

Tabel 4.29

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	3234.918	2	1617.459	75.813
	Residual	1216.082	57	21.335	
	Total	4451.000	59		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($75,813 > 3,159$), hal ini juga diperkuat dengan $p\text{ value} < \text{Sig.}$ 0.05 atau ($0,00 < 0,05$). Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut

- Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
Berdasarkan hasil analisis, diperoleh persamaan regresi $Y = 7,521 + 0,769 X_1$, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,839. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 70,5% menunjukkan bahwa variabel kompetensi memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja pegawai. Dari uji hipotesis, diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($11,765 > 2,002$). Dengan demikian, H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan
- Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
Dari hasil analisis, diperoleh persamaan regresi $Y = 7,418 + 0,834 X_2$, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,816. Hal ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi sebesar 66,7% menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi besar terhadap kinerja pegawai. Uji hipotesis menunjukkan t_{hitung}

- $> t_{\text{tabel}}$ atau $(10,768 > 2,002)$. Dengan demikian, H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan
- c. Kompetensi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Berdasarkan analisis, diperoleh persamaan regresi $Y = 6,098 + 0,499 X_1 + 0,337 X_2$, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,853, menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas (Kompetensi dan Motivasi Kerja) dengan variabel terikat (Kinerja Pegawai). Nilai koefisien determinasi sebesar 71,7%, sementara sisanya sebesar 28,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis menunjukkan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $(75,813 > 3,159)$. Dengan demikian, H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Nusa Media.
- [2] Algifari. (2019). *Mengukur Kualitas Layanan Dengan Indeks Kepuasan: Metode Importance Performance Analysis dan Model Kano*. Yogyakarta: BPFE.
- [3] Amri, S., Hafizin, H., Fariantin, E., Satriawan, S., Nursanty, I. A., Syakbani, B., ... Ramadhani, I. (2022). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta: Seval Literindo Kreasi.
- [4] Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [5] Bintoro, D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- [6] Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Alfabeta.
- [7] Fuad, N. (2019). *Integrated Human Resources Development Berdasarkan Pendekatan CB-HRM, TB-HRM, CBT dan CPD*. Jakarta: Grasindo.
- [8] Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [9] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [10] Ghozali, I. (2020). *Partial Least Square. Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS. 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [11] Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- [12] Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [13] Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [14] Istijanto. (2014). *Aplikasi Praktis Riset*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [15] Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [16] Malhotra, N., Nunan, D., & Birks, D. (2017). *Marketing Research: An Applied Approach*. New York: Pearson.
- [17] Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [18] Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [19] Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- [20] Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Jakarta: Celebes Media Perkasa.
- [21] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [22] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- [23] Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [24] Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-26). Bandung: Alfabeta.
- [25] Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [26] Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [27] Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [28] Ahmadi, H., & Sulistyowati, L. N. (2018). Pengaruh Status Sosial Ekonomi, Gender Terhadap Literasi Keuangan Studi Eksperimen pada Pelaku Usaha UMKM di Madiun. *Prosiding Seminar Nasional SIMBIOSIS*, 3(1).

- [29] Amalia, K. R., & Arsadi. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Bagian Quality Control PT. Dahsheng Kecamatan Balaraja, Kabupaten Tangerang. *Jurnal Penelitian, Pengembangan Ilmu Manajemen dan Akuntansi STIE Putra Perdana Indonesia*, 25(1), 2987–3011.
- [30] Asfar, A. H., & Anggraeni, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 17–29. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v13i1.28>
- [31] Aulia, P., & Tsuraya, F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 259–278.
- [32] Barsah, A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i1.3364>
- [33] Firmansyah, A. D. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN)*, 8(1), 51–59. <https://doi.org/10.31629/juan.v8i1.2163>
- [34] Gracia, B. A. (2019). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Triview Geospatial Mandiri Jakarta Selatan. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 2(2), 31–48.
- [35] Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- [36] Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekertariat DPRD Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535–1545. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- [37] Heri, H., & Andayani, F. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung. *Neo Politea*, 1(2), 17–29.
- [38] Hermawan, A., Wulandari, A., Mirza Buana, A., & Sanjaya, V. (2020). Pengaruh Kompetensi, Insentif dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lampung. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 1(1), 71–83. <https://doi.org/10.35912/simo.v1i1.149>
- [39] Komariah, T., & Permatasari, R. J. (2024). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. AIA Financial Cabang Guntur Agency Tangerang Banten. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 4(2), 170–181. <https://doi.org/10.32493/jip.v4i2>
- [40] Mulang, H. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 38–51.
- [41] Putra, D., Idris, M., & Maryadi, M. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(1), 42–49.
- [42] Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629.
- [43] Yani, A., Ali, H., Nofriadi, N., Oktarina, Y., Lusiana, L., & Sari, S. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Institut Agama Islam Negeri Kerinci. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(3), 395–402. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i3.1859>
- [44] Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu ...*, 2(2).
- [45] 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>