



Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan

I Komang Gane Arinata¹, Darwin².

Universitas Bina Darma Palembang

Komanggane123@gmail.com ; darwintata76@gmail.com

ABSTRAK

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah terdapat fenomena yang terjadi di lapangan bahwa dinas perumahan dan kawasan permukiman Provinsi Sumatera Selatan terdapat permasalahan seperti motivasi pegawai yang minim karena adanya tuntutan untuk memenuhi hak dan kewajiban mereka sebagai aparatur sipil negara, serta tingkat semangat yang menurun sehingga menjadi penghambat bagi terwujudnya proses kinerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permuikiman Provinsi Sumatera Selatan. Pengambilan sampel sebanyak 53 responden dalam penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling. Teknik analisis data menggunakan analisis linier berganda dengan bantuan program IBM SPSS 22. Hasil penelitian didapatkan baik secara parsial maupun simultan bahwa motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan.

Kata kunci : Motivasi kerja; Kompetensi; Kinerja pegawai;

ABSTRACT

The formulation of the problem in this study is that there is a phenomenon that occurs in the field that the housing and settlement area services of South Sumatra Province have problems such as minimal employee motivation due to demands to fulfill their rights and obligations as state civil servants, as well as a decreased level of enthusiasm so that it becomes an obstacle for the realization of the performance process in completing the work given. This study aims to determine the motivation and competence of the employees of the Department of Housing and Residential Areas of South Sumatra Province. Sampling of 53 respondents in this study using simple random sampling technique. The data analysis technique used multiple linear analysis with the help of the IBM SPSS 22 program. The results obtained both partially and simultaneously that work motivation and competence have a positive and significant effect on employee performance in the Housing and Settlement Area Office of South Sumatra Province.

Keywords : Work Motivation; Competency; Employee Performance;

PENDAHULUAN

(SDM) sebagai komponen yang utama dalam sebuah organisasi maupun instansi dalam melaksanakan tugas, fungsi dan semua kegiatan yang terdapat didalamnya. Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai orang yang memberikan tenaga, kemampuan, kreatifitas, dan usaha dalam mengelola aset instansi atau organisasi. Sumber Daya Manusia menjadi faktor penting dalam instansi atau organisasi karena dengan kemampuan yang dimiliki para pegawai dapat dengan mudah mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk itu organisasi memerlukan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada suatu organisasi atau instansi. Menurut Sri Widodo dalam (Rommy and Sulistiyana, 2022) menjelaskan bahwasannya manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting terkait dengan suatu proses dalam menangani permasalahan yang muncul ataupun terjadi mengenai tenaga kerja baik itu mulai dari pegawai atau manajer dimana hal ini ditunjukkan untuk menunjang aktivitas yang dilakukan didalam mencapai suatu target dan tujuan organisasi pada suatu instansi. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Perusahaan dalam upaya menggerakkan para pegawai agar mau bekerja lebih produktif lagi sesuai dengan tujuan instansi atau organisasi yang telah ditetapkan. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan di dahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang untuk keinginan mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh (Wahyuni et al., 2022) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Selain memiliki motivasi dalam bekerja, seorang pegawai harus memiliki kompetensi yang dapat menjadi bekal dan modal untuk pegawai supaya bekerja secara profesional, kompetensi ini harus terus diasah dan ditingkatkan untuk pegawai supaya kontribusi terhadap organisasi lebih baik lagi. Menurut Sedarmayanti dalam (Kadek et al., 2019) mengatakan kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau yang memprediksi prestasi kerja yang sangat baik. Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan merupakan instansi pemerintah yang berfungsi untuk membantu Gubernur dalam upaya melaksanakan pemerataan pembangunan kota dan daerah Sumatera Selatan, sehingga kesejahteraan masyarakat dapat terwujud. Berdasarkan dari hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti dengan beberapa pegawai di dinas Perumahan dan kawasan permukiman Provinsi Sumatera Selatan terdapat beberapa fenomena yang terjadi dalam hal motivasi pegawai seperti, pegawai yang bekerja di sana mengatakan bahwa daya pendorong mereka bekerja salah satunya hanya karena terdapat tuntutan untuk memenuhi hak dan kewajiban mereka sebagai aparatur sipil negara hal ini menandakan bahwa tidak adanya dorongan dari dalam diri pegawai itu sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya, dorongan dalam diri misalkan kemauan untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja. tentunya hal ini dapat menjadi penghambat bagi terwujudnya proses kinerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. serta tidak adanya semangat kerja seorang pegawai dalam menjalankan hak dan kewajibannya sebagai aparatur sipil negara yang mana hanya cenderung datang ke tempat kerja hanya untuk melakukan absensi kehadiran, tentu hal ini dapat menghambat kinerja pegawai yang dihasilkan. Selain itu juga fenomena yang lainnya juga ditemukan di dinas Perumahan dan kawasan permukiman Provinsi Sumatera Selatan yakni fenomena kompetensi dalam hal masih terdapatnya pegawai yang melanggar ketentuan dalam jam kerja seperti adanya pegawai yang tidak

berada di tempat kerja di saat jam kerja sedang berlangsung, melainkan di saat jam bekerja berlangsung terdapat masih ada pegawai yang sedang asik bermain handphone hal ini mengarahkan bahwa tidak ada konsep diri yakni pada sikap tanggung jawab dan kurangnya profesionalisme pegawai.

TINJAUAN TEORITIS

1. Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan (Hasibuan, 2018). Menurut Hamzah B. Uno (Septiani & Nurmasari, 2019) Motivasi bisa bersifat internal dan eksternal, motivasi internal yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang dan biasanya bersifat lebih kekal, motivasi eksternal yaitu motivasi yang berasal dari luar diri seseorang yang bersifat sementara. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh seperti tanggung jawab dan pola pikir terhadap keterikatan ditempat kerja yang akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja. Sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja merupakan daya penggerak atau daya pendorong semangat kerja untuk menggerakkan diri pegawai supaya mencapai suatu tujuan yang terarah. Menurut uno dalam (Romy & Ardansyah, 2022) indikator motivasi kerja yaitu Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal. Motivasi Internal yang datang dari dalam diri seseorang itu sendiri seperti tanggung jawab melaksanakan tugas dan melaksanakan tugas dengan target yang jelas. Sedangkan Motivasi eksternal yaitu motivasi yang datang dari luar diri seseorang seperti selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya dan senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya. Motivasi kerja pegawai yang tinggi akan membawa dampak positif bagi instansi dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi. Melihat arti motivasi, maka orang tanpa mempunyai motivasi tidak mempunyai hasil kerja yang tinggi.

2. Kompetensi

Menurut Sutrisno dalam (Mulia & Saputra, 2021), kompetensi merujuk pada kualitas kemampuan yang mendasari dirinya pada kombinasi antara keterampilan dan pengetahuan, yang didukung oleh sikap kerja, serta penerapannya dalam menjalankan berbagai tugas dan pekerjaan di tempat kerja, dengan mengacu pada kriteria-kriteria pekerjaan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Menurut Wibowo dalam (Bangkara et al., 2022) kompetensi yaitu kemampuan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sehingga dapat diartikan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dasar yang dimiliki oleh seorang dalam bentuk keterampilan ataupun pengetahuan yang dapat dijadikan sebagai ladaan untuk melakukan suatu pekerjaan. Menurut wibowo dalam (Saputra et al., 2023) terdapat indikator kompetensi diantaranya yaitu Keterampilan, Pengetahuan, Konsep Diri, Sifat, dan motif Motif. Kompetensi merupakan salah satu penentu kinerja seseorang, yang mana kinerja pegawai memiliki peran yang penting dalam sebuah organisasi maupun instansi dalam mencapai kinerja.

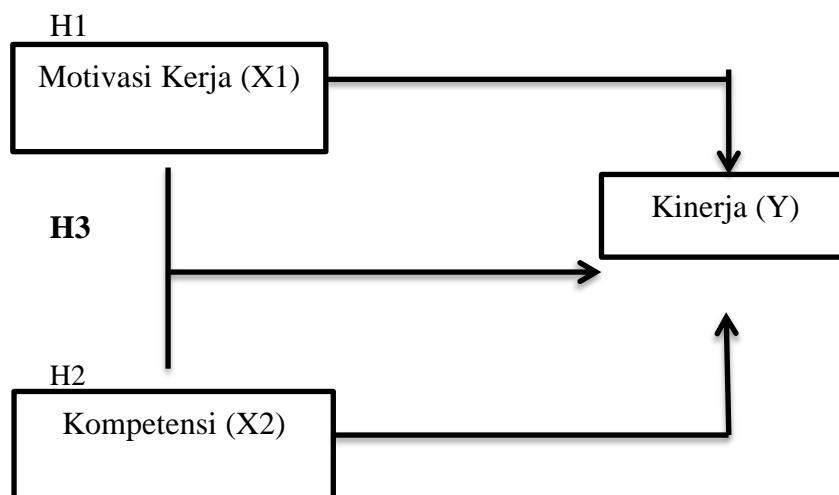
3. Kinerja Pegawai

Menurut mangkunegara dalam (Sukoco, 2020). kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang telah diberikan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang harus dicapai seseorang

dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil pegawai dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang telah diberikan. Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan membawa dampak yang positif bagi instansi, sehingga pegawai memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan instansi. Menurut Robbins dalam (Cicik, Cahyo and Sawitri, 2022). indikator kinerja yaitu alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, dan Kemandirian.

Penelitian Terdahulu yang di lakukan oleh Anjani, (2019) yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Kompetensi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian serupa juga yang di lakukan oleh Rizki Afri Mulia, Nika Saputra (2021) dengan judul pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil sekretariat daerah kota Padang, yang memperoleh hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini mengatakan bahwa kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi berprestasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kota Padang.

Kinerja pegawai akan menjadi meningkat jika adanya dorongan motivasi serta pegawai yang memiliki kompetensi, begitupun sebaliknya, jika pegawai tidak didorong dengan motivasi dan kompetensi akan mengakibatkan kinerja yang buruk. Meningkatnya motivasi dan adanya kompetensi seorang pegawai seperti tanggung jawab dalam hal bekerja, giat dalam melaksanakan pekerjaannya tentu akan meningkatkan kinerja pegawai di instansi tersebut. Bila menurunnya motivasi serta tidak adanya kompetensi maka akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan pegawai itu sendiri dan akan berdampak pada instansi. Dengan adanya motivasi kerja seta pegawai yang memiliki kompetensi akan dapat dilihat lebih mudah dalam pencapaian kinerja yang baik sesuai yang diharapkan oleh instansi.



Gambar 1
Kerangka Berpikir Teoritis

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian Kuantitatif merupakan penelitian yang berbentuk angka atau data kuantitatif (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menggambarkan bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Sumatera Selatan. . Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini berupa wawancara dan penyebaran kuesioner karyawan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Sumatera Selatan. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini yaitu data yang sudah diolah kemudian di sajikan seperti bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Sumatera Selatan. Objek penelitian ini dilakukan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Sumatera Selatan yang beralamatkan di JL. Sungai Pangeran, Kec. Ilir Timur 1, Kota Palembang, Sumatera Selatan, 30121. Populasi penelitian ini adalah karyawan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Sumatera Selatan yang berjumlah 53 karyawan dengan jumlah sampel yang sama. pengamatan atau observasi terlebih dahulu, kemudian melakukan penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel yang sudah di tetapkan. Kemudian data yang didapat dalam penelitian ini dilakukan pengolahan data dengan menggunakan program komputer SPSS versi 22. Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah Uji validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Determinasi (R^2), Uji Simultan dan Uji Parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Nama Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,432	0,2706	Valid
	X1.2	0,590	0,2706	Valid
	X1.3	0,574	0,2706	Valid
	X1.4	0,701	0,2706	Valid
	X1.5	0,519	0,2706	Valid
	X1.6	0,526	0,2706	Valid
	X1.7	0,610	0,2706	Valid
	X1.8	0,545	0,2706	Valid

Sumber Data: Hasil Uji SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel 1 hasil dari pengujian validitas menggunakan program SPSS Versi 22 pada variabel Motivasi Kerja (X1) dengan jumlah 8 pertanyaan dan diajukan kepada 53 responden dinyatakan Valid, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ secara keseluruhan, dimana pengujian r_{tabel} yaitu 0,2706 maka item pernyataan yang diberikan kepada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan dinyatakan Valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Kompetensi

Nama Variabel	item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompetensi (X2)	X2.1	0,758	0,2706	Valid
	X2.2	0,694	0,2706	Valid
	X2.3	0,500	0,2706	Valid
	X2.4	0,417	0,2706	Valid
	X2.5	0,621	0,2706	Valid
	X2.6	0,659	0,2706	Valid
	X2.7	0,484	0,2706	Valid
	X2.8	0,342	0,2706	Valid
	X2.9	0,325	0,2706	Valid
	X2.10	0,405	0,2706	Valid

Sumber Data: Hasil Uji SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel 2 hasil dari pengujian validitas menggunakan program SPSS Versi 22 pada variabel Kompetensi (X2) dengan jumlah 10 pertanyaan dan diajukan kepada 53 responden dinyatakan Valid, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ secara keseluruhan, dimana pengujian r_{tabel} yaitu 0,2706 maka item pernyataan yang diberikan kepada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan dinyatakan Valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

Nama Variabel	item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,677	0,2706	Valid
	Y2	0,680	0,2706	Valid
	Y3	0,739	0,2706	Valid
	Y4	0,716	0,2706	Valid
	Y5	0,658	0,2706	Valid
	Y6	0,668	0,2706	Valid
	Y7	0,507	0,2706	Valid
	Y8	0,537	0,2706	Valid
	Y9	0,613	0,2706	Valid
	Y10	0,528	0,2706	Valid

Sumber Data: Hasil Uji SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel 3 hasil dari pengujian validitas menggunakan program SPSS Versi 22 pada variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan jumlah 10 pertanyaan dan diajukan kepada 53 responden dinyatakan Valid, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ secara keseluruhan, dimana pengujian r_{tabel} yaitu 0,2706 maka item pernyataan yang diberikan kepada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan dinyatakan Valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics		
	Cronbach's Alpha	N of Items
Motivasi Kerja X1	,683	8
Kompetensi X2	,649	10
Kinerja Pegawai	,825	10

Sumber Data: Hasil Uji SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel 4 hasil dari pengujian Reliabilitas menggunakan program SPSS Versi 22 pada variable diatas maka uji reliabelitas dinyatakan reliabel dimana nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ dengan nilai pengukuran yang telah ditentukan. Hal ini telah dibuktikan dengan nilai variabel Motivasi Kerja sebesar $0,683 > 0,60$ maka variabel Motivasi Kerja dinyatakan reliable, Nilai variabel Kompetensi sebesar $0,649 > 0,60$ maka variabel Kompetensi dinyatakan reliable, dan nilai variabel Kinerja Pegawai sebesar $0,825 > 0,60$ maka variabel Motivasi Kerja dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa semua data berdistribusi normal, tidak ada masalah multikolinieritas, dan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi. Kondisi yang diharapkan dan mengindikasikan bahwa asumsi-asumsi klasik telah terpenuhi. Terpenuhinya asumsi-asumsi klasik ini adalah penting karena membantu memastikan bahwa model regresi memberikan hasil yang dapat diandalkan dan diinterpretasikan dengan benar.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	,951	,579		1,643	,107		
Motivasi Kerja	,276	,119	,284	2,324	,024	,832	1,202
Kompetensi	,498	,137	,444	3,638	,001	,832	1,202

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Data: Hasil Uji SPSS Versi 22

$$Y = 0,951 + 0,276 X_1 + 0,498 X_2 + e$$

Berdasarkan tabel 5 diatas nilai konstan sebesar 0,951 hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) memiliki nilai sama dengan nol (0), maka nilai kinerja pegawai yaitu sebesar 0,951. Jika nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,276 yang mana variabel Motivasi Kerja (X1) berhubungan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). dan Jika nilai koefisien regresi variabel Kompetensi (X2) sebesar 0,498 yang mana variabel Kompetensi (X2) berhubungan positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

5. Koefisien Determinasi

Tabel 6 Hasil Analisis Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,617 ^a	,381	,356	,301

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Data : Hasil Uji SPSS Versi 22

Nilai R² sebesar 0,381 mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan mampu menjelaskan sekitar 38,1% dari variasi yang ada dalam data. Artinya, sekitar 38,1% variasi

dalam variabel dependen Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) dapat dijelaskan oleh variabel independen Kinerja Pegawai (Y) dalam model ini. Sisanya, sekitar 61,9% variasi ini dapat dijelaskan oleh variabel lain seperti contohnya: disiplin kerja, karakteristik pekerjaan, kompensasi, Budaya organisasi, kepuasan kerja dan lain-lain.

6. Uji T (Parsial)

Motivasi kerja (X1)

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh t_{hitung} yaitu 2,324 dan nilai t_{tabel} yaitu 2,008 maka $t_{hitung} 2,324 > t_{tabel} 2,008$ dengan probabilitas nilai signifikan 0,024 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau $0,024 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Jadi kesimpulannya bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Provinsi Sumatera Selatan. Temuan ini juga sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Susanto et al., (2021) berjudul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Kota Lubuklinggau, Sumatera Selatan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja para pegawai.

Kompetensi (X2)

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh t_{hitung} yaitu 3,638 dan nilai t_{tabel} yaitu 2,008 maka $t_{hitung} 3,638 > t_{tabel} 2,008$ dengan probabilitas nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ atau $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Jadi kesimpulannya bahwa Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Provinsi Sumatera Selatan. Temuan ini juga sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Saputra et al., (2023) yang berjudul Pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah provinsi Sumatera selatan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai badan penanggulangan bencana daerah provinsi Sumatera selatan.

7. Uji F (Simultan)

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh F_{hitung} sebesar 15,360 dan F_{tabel} dengan nilai 3,18 jadi $15,360 > 3,18$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Jadi kesimpulannya yaitu variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan. penelitian ini juga sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Anjani, (2019) yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Kompetensi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian secara parsial (uji T) dengan variabel Motivasi Kerja (X1) terdapat nilai signifikan sebesar 0,025 maka Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan. Serta secara parsial (uji T) dengan variabel Kompetensi (X2) terdapat nilai signifikan sebesar 0,001 maka Kompetensi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan dan secara simultan (uji F) variabel Motivasi Kerja dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan. Maka peneliti memberikan saran untuk bahan pertimbangan yang akan dijelaskan yakni Diharapkan Pimpinan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan lebih memperhatikan dan memberikan kebijakan yang dapat memenuhi kebutuhan pegawai dan memberikan Motivasi, lebih memperhatikan kompetensi para pegawai didalam hal keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki oleh setiap pegawai sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan motivasi terhadap pegawai serta dengan memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai supaya kinerja yang dihasilkan lebih optimal lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 3(2), 83–93. <https://doi.org/10.55208/bistek.v14i2.234>
- Apriadi, D., Susena, K. C., & Irwanto, T. (2020). Performance Analysis of Employees in Kesbangpol Office Kaur District. *BIMA Journal (Business, Management, & Accounting Journal)*, 1(2), 97–104. <https://doi.org/10.37638/bima.1.2.97-104>
- Bangkara, A., Supriatna, M. D., & Fatmawati, R. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Adanu Abimata.
- Cicik, T., Cahyo, P. A., & Sawitri, D. (2022). *SOP ADMINISTRASI PEMERINTAH*. CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Ghozali. (2018). Ghozali. Uji Koefisien Determinasi. *Journal of Management and Business*.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *MANAJEMEN DASAR, PENGERTIAN, DAN MASALAH*. PT Bumi Aksara.
- Irwanto, T., Susena, K. C., & Tusadiyah, N. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Pada Pt. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 Cabang Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*, 3(1), 45–55. <https://doi.org/10.36085/jam-ekis.v3i1.534>

- Kadek, N., Dwiyantri, A., Heryanda, K. K., Putu, G., & Jana, A. (2019). *PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 5(2), 121–130.
- Mardiyanti. (2020). *Optimalisasi Kompetensi Pegawai*. Nizamia Learning Center.
- Mulia, R. A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja)*. Eureka Media Aksara.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang*. 01(1), 1–24.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian dibidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. CV Budi Utama.
- Rommy, D., & Sulistiyana, C. S. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Lakeisha.
- Romy, E., & Ardansyah, M. (2022). *Teori dan Perilaku Organisasi*. UMSU PRESS.
- Saputra, A., Rahayu, S., & Choiriyah. (2023a). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor badan penanggulangan bencana daerah provinsi sulawesi utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 4(05), 528–537.
- Saputra, A., Rahayu, S., & Choiriyah. (2023b). *Pengaruh Disiplin Kerja , Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan*. 4(1), 1–21.
- Sedarmayanti. (2017). *PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI, KINERJA, DAN PRODUKTIVITAS KERJA*. PT Refika Aditama.
- Septiani, M., & Nurmasari. (2019). *MOTIVASI KERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI RIAU*. 91–106.
- Sudaryo, Y., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. ANDI.
- Sugiyono. (2017). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. ALFABETA, CV.
- Sukatin, & Pahmi. (2022). *MANAJEMEN DAN EVALUASI KERJA*. CV Budi Utama.
- Sukoco, J. B. (2020). *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(11), 1558–1572.
- Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). *PENELITIAN SUMBER DAYA MANUSIA*. CV Budi Utama.
- Susanto, Y., Riwukore, J. R., Afrianti, I., & Habaora, F. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan. *Jurnal Pendidikan*, 30(2), 143. <https://doi.org/10.32585/jp.v30i2.1578>

Umar, H. (2014). *METODE PENELITIAN UNTUK SKRIPSI DAN TESIS BISNIS*. PT RajaGrafindo Persada.

Wahyuni, P., Kusumawati, D. A., & Widyatmojo, P. (2022). *PERILAKU ORGANISASI TEORI DAN APLIKASI PENELITIAN*. CV Budi Utama.