

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Cilacap

Dian Rachmawati Prasetyaningrum¹, Enas², Irma Bastaman³

^{1,2,3} Universitas Galuh

Email : Enas.email@gmail.com², irmabastaman@gmail.com³

Abstract. Regarding the implementation of employee performance of the Housing, Residential Areas and Land Agency of Cilacap Regency, it is marked by the fact that there are still delays in completing tasks and work for employees. This results in delays in providing reports on their tasks and work to the leadership, and low employee awareness of the tasks/obligations that are their responsibility and inadequate employee abilities for the tasks assigned to the work apparatus.

The formulation of the problem proposed in this study includes: 1. How does work motivation affect employee performance? 2. How does competence affect employee performance? 3. How much influence do work motivation and competence have on employee performance?

The method used in this study uses a quantitative method. To analyze it, using statistical correlation and multiple regression test data analysis using the SPSS program.

The results of the analysis prove that motivation has a positive and significant effect on employee performance. This means that the higher the motivation, the higher the employee performance, this is evidenced by the results of the analysis of the contribution data of X1 to Y with a coefficient of determination (r^2) of 0.407 (40.7%) and then competence has a positive and significant effect on employee performance. This means that the higher the competence, the higher the employee performance, this is evidenced by the results of the analysis of the contribution data of X2 to Y with a coefficient of determination (r^2) of 0.453 (45.3%). Furthermore, motivation and competence have a positive and significant effect on employee performance. This means that if there is motivation and competence, then employee performance will also increase. This is evidenced by the results of the analysis which states the contribution of variables X1 and X2 to Y with a correlation (r) of 0.722. If consulted with the table of interpretation values r , then the level of relationship between X1 and X2 to Y is included in the fairly strong category. The coefficient of determination (r^2) is 0.521 which means that motivation and competence affect employee performance by 52.1% while the remaining 47.9% is influenced by other factors outside that are not studied.

Keywords: Motivation, competence, employee performance.

Abstrak. Berkenaan dengan keterlaksanaan kinerja karyawan Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Cilacap ditandai dengan masih adanya keterlambatan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Hal ini berakibat pada keterlambatan terkait dalam memberikan laporan tugas dan pekerjaannya kepada pimpinan, dan rendahnya kesadaran pegawai terhadap tugas/kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya serta kemampuan pegawai yang tidak memadai untuk tugas yang dibebankan kepada aparatur kerja.

Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini meliputi : 1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ? 2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan ? 3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan ?

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Untuk menganalisisnya menggunakan analisa data uji statistik korelasi dan regresi ganda dengan menggunakan program SPSS.

Hasil analisis membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi, semakin meningkat pula kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil analisis data kontribusi X1 terhadap Y dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,407 (40,7%) dan kemudian kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kompetensi, semakin meningkat pula kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil analisis data kontribusi X2 terhadap Y dengan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,453 (45,3%). Selanjutnya motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika motivasi dan kompetensi, maka meningkat pula kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan dengan hasil analisis yang menyatakan kontribusi variabel X1 dan X2 terhadap Y dengan korelasi (r) sebesar 0,722. Jika dikonsultasikan dengan tabel nilai interpretasi r , maka

tingkat hubungan X_1 dan X_2 terhadap Y termasuk dalam kategori cukup kuat. Adapun koefisien determinan (r^2) sebesar 0,521 yang berarti bahwa motivasi dan kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 52,1% sedangkan sisanya 47,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar yang tidak diteliti.

Kata kunci : Motivasi, kompetensi, kinerja karyawan.

I. PENDAHULUAN

Instansi Pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki secara efektif dan efisien. Pegawai merupakan faktor penting dalam organisasi pemerintahan yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi. Sementara itu, setiap pegawai mempunyai perbedaan karakter sebagai akibat dari latar belakang pendidikan, pengalaman, dan lingkungan masyarakat yang kompleks. Hal ini akan terbawa ke dalam pekerjaannya, sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku pegawai dan kualitas pekerjaan yang dilakukannya. Di samping itu, suasana batin atau psikologis seseorang dalam organisasi di lingkungan kerjanya, sangat besar pengaruhnya terhadap pelaksanaan kerja dan kualitas kerja. Hal ini berarti pegawai memerlukan motivasi kerja yang kuat agar bersedia melaksanakan pekerjaan secara bersemangat, produktif dan berkinerja tinggi. Adapun kinerja merupakan hasil atau prestasi dari kemampuan yang dimiliki dan tujuan yang telah dicapai. Kinerja yang baik tentu sangat diharapkan pada setiap organisasi, karena dapat memberikan nilai tambah.

Dalam konteks birokrasi, kualitas SDM akan berdampak terhadap kualitas pelayanan publik. Untuk menggerakkan sumber daya manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki, maka haruslah dipahami motivasi karyawan yang bekerja dalam instansi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku pegawai untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Motivasi yang diberikan kepada setiap pegawai menjadi peran penting dalam mencapai hasil kerja yang efektif. Untuk memotivasi aparatur, pimpinan organisasi harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh aparaturnya. Satu hal yang harus dipahami bahwa, orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan aparatur dapat terpenuhi, lalu diharapkan para aparatur dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya, sehingga diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan dapat

memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi.

Aspek lain yang dinilai dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Kompetensi terkait dengan segala yang diketahui manusia tentang dirinya maupun lingkungannya. Hal ini diperoleh manusia melalui panca indra melalui rangkaian-rangkaian pengalaman manusia itu sendiri. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Kompetensi aparatur sangat dibutuhkan guna menunjang keberhasilan organisasi. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi yang dipertimbangkan dalam organisasi, akan semakin meningkatkan kinerja organisasi yang baik.

Motivasi dan kompetensi merupakan hal penting dalam birokrasi publik, karena dapat meningkatkan kualitas kerja aparatur yang berujung pada perwujudan pemberian pelayanan publik yang berkualitas dan berdaya saing dalam upaya menjalankan pemerintahan yang *clean and good governance*. Sejalan dengan hal tersebut diatas, agar terwujud dan terlaksana kinerja tinggi pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan (Disperkimta) Kabupaten Cilacap, tentunya diperlukan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas serta memiliki motivasi dan kompetensi yang tinggi. Nyatanya, kinerja Karyawan Disperkimta Kabupaten Cilacap saat ini masih dianggap belum optimal. Hal ini ditunjukkan dari hasil wawancara dengan Kepala Disperkimta Kabupaten Cilacap, bahwa hasil kinerja karyawannya masih kurang dari yang diharapkan. Lebih lanjut, berdasarkan hasil wawancara dan pra survei yang telah dilakukan sebagai tahap awal penelitian, menyimpulkan sementara bahwa masalah-masalah yang prioritas untuk dikaji di Dinas Perkimta Kabupaten Cilacap adalah mengenai rendahnya motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawannya.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif (*Quantitative Research*) dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, prosedur untuk mendapatkan data dan prosedur untuk melakukan pengolahan data. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan penelitian korelasional, yaitu untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut, sehingga tidak terdapat manipulasi variabel. Penelitian korelasional menggunakan instrumen untuk menentukan apakah, dan untuk tingkat apa, terdapat hubungan antara dua variabel atau lebih

yang dapat dikuantitatifkan. Pada penelitian ini digunakan untuk mengukur pengaruh motivasi kerja dan Kompetensi terhadap kinerja Karyawan.

Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Cilacap. Ukuran sampel yang diambil merupakan seluruh populasi yang berjumlah 68 Responden, mengingat jumlah populasi dibawah 100.

Sumber data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah Data primer, yaitu data yang diperoleh dari informasi secara langsung dan Data sekunder, yaitu data yang digunakan untuk memperjelas data primer yang diambil dari dokumen-dokuman yang ada di lokasi penelitian. Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan pengumpulan data primer yaitu data yang diperoleh melalui langsung ke lokasi penelitian (*field research*) untuk mencari data yang lengkap dan berkaitan dengan masalah yang diteliti dan Pengumpulan data sekunder yaitu data yang diperlukan untuk mendukung data primer.

Langkah-langkah analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan mengukur variabel, mengukur hubungan (korelasi) antar variabel dan mengukur besarnya pengaruh antar variabel. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 2020 s.d Mei 2021 yang dilakukan di Disperkimta Kabupaten Cilacap.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan uji coba terpakai, berarti bahwa hasil uji coba (uji validitas dan uji reliabilitas) langsung digunakan untuk menguji hipotesa penelitian. Uji validitas dalam penelitian ini dihitung setiap item atau variabel. Uji validitas dan reliabilitas diambil dari 68 responden itu selanjutnya diolah dengan menggunakan SPSS 26.0.

Perhitungan validitas instrument didasarkan pada nilai signifikansi (sig). Apabila nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka pertanyaan dianggap valid atau sah, begitu juga sebaliknya. Perhitungan juga dapat didasarkan pada hasil nilai r tabel dan r hitung, apabila r hitung > r tabel maka dinyatakan valid, begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan hasil uji validitas, semua pernyataan variabel Motivasi Kerja (X_1), Kompetensi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid, hal ini terbukti dengan nilai sig lebih kecil dari 0,05. Artinya, seluruh item pada semua variabel tersebut dapat mengukur yang seharusnya diukur.

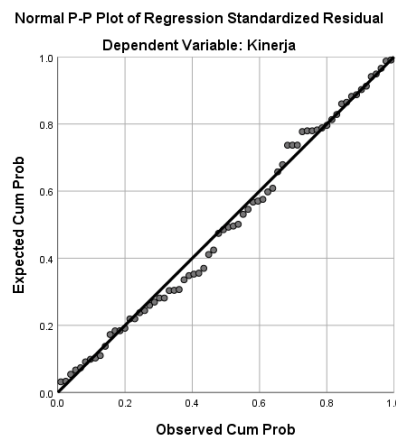
Pengujian reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*.. Hasil uji reliabilitas pertanyaan tentang variabel Motivasi Kerja (X_1), Kompetensi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) diketahui bahwa nilai koefisien *Cronbach Alpha* pada masing-masing variabel nilainya lebih besar dari 0,6., maka semua butir pertanyaan dalam variabel penelitian adalah reliabel.

Peneliti melakukan cara deskripsi data penyebaran kuisioner kepada para karyawan yang bertujuan untuk mengetahui tanggapan mengenai sejauhmana penilaian terhadap pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Cilacap. Dari hasil penyebaran angket berkenaan dengan variabel motivasi kerja diperoleh hasil sebesar 56,76%, ini berarti berada pada kategori cukup baik, variabel kompetensi sebesar 57,94% yang berarti berada pada kategori cukup baik dan variabel kinerja karyawan sebesar 63,53% yang menunjukkan pada kategori baik.

Hasil Uji Persyaratan Analisis (Uji Asumsi Klasik)

1. Uji Normalitas

a. Normal P-P plot



Gambar 1.

Normal P-P plot

Berdasarkan grafik tersebut di atas, bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, sehingga dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Kolmogorov Smirnov.

Tabel 1.

Hasil Uji Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized Residual

N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.97071771
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.063
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil spss, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200 artinya lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 2

Hasil Uji Multikolinearitas

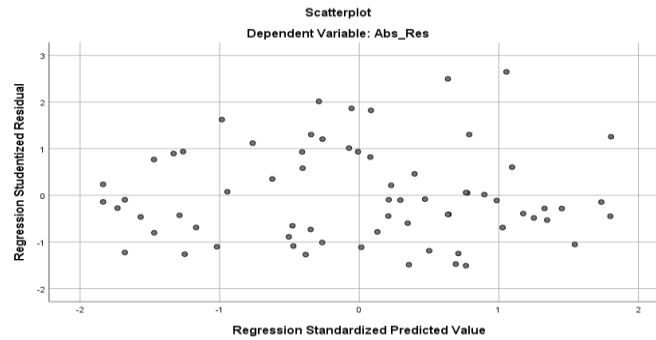
Variabel	TOL	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	0,867	1,153	Tidak ada gejala multikolinearitas
Kompetensi (X ₂)	0,867	1,153	Tidak ada gejala multikolinearitas

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, nilai Tol pada variabel Motivasi Kerja (X₁) dan Kompetensi (X₂) adalah sebesar 0,867. Nilai tersebut lebih besar dari 0,1 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas, sedangkan VIF pada variabel Motivasi Kerja (X₁) sebesar 1,153 dan Nilai VIF pada variabel Kompetensi (X₂) sebesar 1,153 atau lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak ada gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

a. Metode scatter plot



Gambar 2

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik tersebut diatas, tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas.

b. Uji Glejser

Tabel 3

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Toleranc e	VIF
1 (Constant)	9.056	2.149		4.214	.000		
Motivasi Kerja	-.047	.061	-.101	-.763	.448	.867	1.153
Kompetensi	-.022	.036	-.080	-.605	.547	.867	1.153

Sumber: Analisis data, 2021

Berdasarkan table tersebut diatas, nilai signifikansi (sig) antara variable independen dengan absolut residual lebih besar dari angka 0,05, yaitu 0,448 untuk variable Motivasi Kerja dan 0,547 untuk variable Kompetensi. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

1. Persamaan Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengujian dengan program SPSS 26.00 Windows diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.256	3.844			3.188	.002		
Motivasi Kerja	.298	.110	.317		2.713	.009	.867	1.153
Kompetensi	.144	.064	.262		2.243	.028	.867	1.153

Sumber: Analisis data, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan, maka persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 12,256 + 0,298 X_1 + 0,144 X_2$$

Pada persamaan tersebut ditunjukkan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah sebagai berikut:

- Konstanta = 12,256 Artinya apabila Motivasi Kerja dan Kompetensi diasumsikan tidak ada maka kinerja karyawan adalah sebesar 12,256
- Koefisien regresi (b1)= 0,298. Artinya apabila setiap 1 (satu) unit nilai Motivasi Kerja baik, maka akan terjadi kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,298 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai b1 bertanda positif, sehingga apabila Motivasi Kerja lebih baik menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan, begitu juga sebaliknya.
- Koefisien regresi (b2)= 0,144. Artinya apabila setiap 1 (satu) unit nilai Kompetensi lebih baik, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,144 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai b2 bertanda positif, sehingga apabila kompetensi lebih baik maka Kinerja Karyawan meningkat, begitu juga sebaliknya.

2. Analisis Regresi Linear Parsial (Uji t)

a. Pengujian variabel Motivasi kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 5

Pengujian (X₁) terhadap (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.256	3.844		3.188	.002		
Motivasi Kerja	.298	.110	.317	2.713	.009	.867	1.153
Kompetensi	.144	.064	.262	2.243	.028	.867	1.153

Sumber: Analisis data, 2021

1) Uji t berdasar Nilai signifikansi

Berdasarkan table tersebut diatas, nilai sig X₁ yaitu 0,009, lebih kecil dari 0,05 (0,025<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja (X₁) berpengaruh terhadap kinerja (Y).

2) Uji t berdasar nilai t table

Untuk mencari t table adalah $(\alpha/2 : n-k-1) = (0,05/2 : 68-2-1) = (0,025:65)$, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,997. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $t_{hitung} (2,713) > t_{tabel} (1,997)$. Maka berarti Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga apabila Motivasi Kerja semakin baik maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan.

3) Tingkat Keeratan hubungan

Tabel 6

Tingkat Keeratan hubungan X₁.Y

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.638 ^a	.407	.392	7.310	2.347

Sumber: Analisis data, 2021

Sebagaimana tabel di atas dijelaskan bahwa tingkat hubungan variabel ditunjukkan pada kolom R yaitu sebesar 0,638 artinya memiliki hubungan yang Kuat (0,60 – 0,799). Lebih lanjut bahwa pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dilihat pada R Square (R²) sebesar 0,407 atau sebesar 40,7 %.

b. Pengujian variabel Kompetensi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 7

Pengujian (X₂) terhadap (Y)

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.256	3.844		3.188	.002		
Motivasi Kerja	.298	.110	.317	2.713	.009	.867	1.153
Kompetensi	.144	.064	.262	2.243	.028	.867	1.153

Sumber: Analisis data, 2021

1) Uji t berdasar Nilai signifikansi

Berdasarkan table tersebut diatas, nilai sig Kompetensi (X₂) yaitu 0,028, lebih kecil dari 0,05 (0,028<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X₂) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Uji t berdasar nilai t table

Untuk mencari t table adalah $(\alpha/2 : n-k-1) = (0,05/2 : 68-2-1) = (0,025:65)$, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,997. Nilai t hitung (2,243) > t tabel (1,997), maka berarti Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga apabila Motivasi Kerja semakin baik maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan.

3) Tingkat Keeratan hubungan

Lebih lanjut untuk melihat seberapa besar pengaruh Kompetensi (X₂) terhadap kinerja karyawawan (Y) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 8

Tingkat Keeratan hubungan X₂.Y

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.673 ^a	.453	.439	7.024	2.753

Sumber: Analisis data, 2021

Sebagaimana tabel di atas, kolom R yaitu sebesar 0,673 artinya memiliki hubungan yang kuat (0,60 – 0,799). Lebih lanjut bahwa pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dilihat pada R Square (R²) sebesar 0,453 atau sebesar 45,3 %.

3. Uji F

Tabel 9
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1271.142	2	635.571	9.705	.000 ^b
	Residual	4256.667	65	65.487		
	Total	5527.809	67			

Sumber: Analisis data, 2021

Untuk mencari f_{tabel} adalah $(k : n-k) = (2 : 68-2) = (2;66) = 3,14$, maka $f_{hitung} > f_{tabel} = 9,705 > 3,14$, maka dapat disimpulkan secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

a. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Tabel 10

Tingkat Hubungan (R Square)

Model Summary ^b						
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.480 ^a	.230	.206	8.092	2.355	

Sumber: Analisis data, 2021

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara variabel Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,230 atau sebesar 23% dan sisanya sebesar 77% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

b. Sumbangan Prediktor

Adapun Sumbangan Prediktor yang merupakan besarnya kontribusi pengaruh (%) yang diberikan oleh masing-masing variable independen terhadap variable dependen adalah terbagi menjadi 2 (dua), yaitu sebagai berikut:

1) Sumbangan Efektif (SE), yaitu ukuran sumbangan variable independen dalam analisa regresi. Penjumlahan dari semua SE variable independen (Motivasi kerja dan Kompetensi) adalah sama dengan jumlah nilai R Square (R^2).

$$SE(X)\% = \text{Beta}_x \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100\%$$

$$= \text{Beta}_x \times r_{xy} \times 100\%$$

2) Sumbangan Relatif (SR), yaitu ukuran yang menunjukkan besarnya variable independen terhadap jumlah kuadrat regresi. Jumlah SR dari semua variable independen (Motivasi kerja dan Kompetensi) adalah 100% atau sama dengan 1 (satu).

$$SR (X)\% = SE (X)\% / R \text{ Square}$$

$$= SE (X)\% / R^2$$

Hasil perhitungan SE dan SR, dapat dilihat pada table berikut :

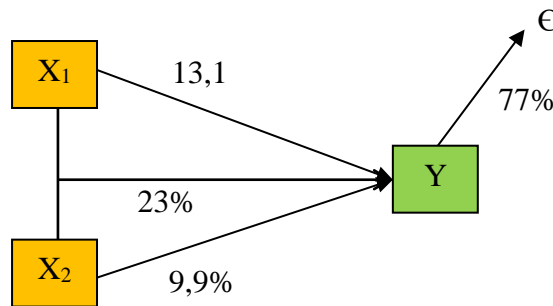
Tabel 11
SE dan SR

Variabel	Beta	Korelasi	R ²	SE	SR
Motivasi Kerja (X1)	0,317	0,413	23	13,1	57
Kompetensi (X2)	0,262	0,378		9,9	43

Sumber : Hasil Analisa 2021

Dari hasil analisa sebelumnya, bahwa pengaruh antara variabel Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap variabel Kinerja sebesar 0,230 atau sebesar 23%, maka variable Motivasi kerja secara terpisah 13,1% dan variable Kompetensi secara terpisah adalah 9,9%, sedangkan Jumlah SR dari semua variable independen Motivasi kerja adalah 57% dan Kompetensi adalah 43%, sehingga jumlah keseluruhan adalah 100% atau sama dengan 1 (satu).

Untuk memperjelas hasil penelitian, penulis ilustrasikan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 3

Hasil penelitian

Keterangan :

X₁ = variabel Motivasi Kerja

X₂ = variabel Kompetensi

Y = Kinerja Karyawan

€ = Variabel lain yang tidak diteliti

↔ = Hubungan antara antar variable

Pembahasan

Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, secara tidak langsung dapat mewujudkan nilai-nilai kerja yang maksimal terhadap apa yang dikerjakan oleh pegawai. Oleh karena itu dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan, berarti akan memberikan kepada karyawan dorongan untuk mengerahkan kemampuan, keahlian dan ketrampilannya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Atau dengan kata lain akan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi tinggi inilah yang mendorong pegawai akan selalu meningkatkan kualitas maupun kuantitas pekerjaannya. Dari hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin baik Motivasi Kerja maka akan semakin baik pula Kinerja Karyawan. Sebaliknya, semakin rendah Motivasi Kerja maka akan semakin buruk pula Kinerja Karyawan pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Cilacap.

Kompetensi merupakan 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. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan. Jadi kompetensi merupakan salah satu kunci untuk memperoleh kinerja optimal dari setiap pegawai yang dapat mendorong pencapaian kinerja pegawai yang lebih baik dalam melaksanakan tugas dari organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Cilacap.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis membuktikan bahwa variabel motivasi kerja dan kompetensi di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Cilacap berada pada kategori cukup baik, sedangkan kinerja menunjukkan pada kategori baik.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin baik Motivasi Kerja maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawan di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Cilacap.

3. Dari hasil analisis membuktikan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin tinggi Kompetensi maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawan di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Cilacap.
4. Dari hasil analisis membuktikan bahwa Motivasi Kerja dan Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya semakin baik motivasi kerja dan kompetensi maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawan di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Cilacap.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Asih, S., 2009. *Disiplin, Pelatihan, Motivasi, Dan Kinerja Karyawan PT. Refconindo Bintang Sejahtera*. Jakarta : Universitas Esa Unggul.
- Baharun, H., Enas, E., & Noviana, R. L. (2022). Quality Improvement as A Strategy to Build Pesantren's Brand Credibility. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(1), 529–538. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i1.1583>
- Bambang Wahyudi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Bernardin dan Russel. 2012. *Human Resources Management*, Mc Graw Hill, New.
- Budianto, A., Darmawati Bastaman, I., & Herman, F. (2020). Promotion Mix, Individual Internal Environment, And Purchase Decision Making in Minimarket. In *Jurnal Bisnis dan Manajemen* (Vol. 21, Issue 1).
- Chaizi Nasucha. 2004. *Reformasi Administrasi Publik*. Jakarta : PT. Grasindo.
- Darna, N., Faridah, E., Lestari, M. N., & Tinia, A. G. (2024). Talent Management in Facing The Demand Of Environmental Changes: A Study In Galuh University. *Sosiohumaniora*, 26(1), 79–85. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v26i1.47161>
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Dwiyanto, Agus. 2008. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Gibson, James L et al. 2013. "Organizations (Behavior, Structure, Processes)". Twelfth Edition, McGraw Hill.
- Glick, Peter, 2002. *Women's Employment and Its Relation to Children's Health*. USA.
- Greendberg, Jerald, Robert A. Barron, 2004. *Behavior in Organization*, Fourth Edition, Allyn and Bacon, USA
- Handoko, Hani T. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta. Penerbit : BPF.

- Hasibuan, H. Malayu SP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Penerbit: Bumi Aksara.
- Keban, Jeremias T. 2008. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik*. Jakarta Penerbit : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2008. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Penerbit : PT. Refika Aditama.
- Mardiasmo. 2009. *Perpajakan*. Edisi Revisi 2009. Yogyakarta : Penerbit Andi Muljono
- Minardi, 2001. *Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Muhidin, Ali Sambas dan Abdurahman, Maman. (2007). *Analisa Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian*. Bandung. Penerbit : Pustaka Setia.
- Mulyatini, N., Herlina, E., Akbar, D. S., & Eko Prabowo, F. H. (2023). Analisis potensi pembentukan kawasan industri hasil tembakau dalam perspektif ekonomi. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(1), 334. <https://doi.org/10.29210/020231920>
- Mulyatini, N., Herlina, E., Faridah, E., & Rozak, D. A. (1860). Human Capital Management Model: A Perspective of Internal Supervision in Indonesia. *Talent Development & Excellence*, 12(1), 1860–1868. <http://www.iratde.com>
- Nuryani, L. K., Enas, E., Herman, M., Wahyudi, E., & Dianawati, L. (2022). Teachers' Perceptions of Academic Supervision in a Pandemic Era; Phenomenological Review. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 679–692. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i3.3646>
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Poltak Sinambela dkk. 2006. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Prihadi, S. 2004. *Kinerja Aspek Pengukuran*. Jakarta : Salemba Empat.
- Riduwan. 2008. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba Empat.
- Robert L. Mathis & John H. Jackson. 2004. *Human Resources Management*,. Edisi sepuluh. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Sari, P., Muzaki, I. S., Mulyatini, N., Faridah, E., & Prawiranegara, B. (2019). Local own Revenue, Decentralization and Local Financial Independent. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(3), 250. <https://doi.org/10.25124/jmi.v19i3.2413>
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit: Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIE.

Siswanto Sastrohadiwiryo, DR. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi 2, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Soelaiman. 2007. Manajemen Kinerja. Bandung. Penerbit: CV. Alfabeta

Sugiyono. 2010. Statistika Untuk Penelitian. Bandung. Penerbit : CV. Alfabeta

Suryabrata. 2011. Metodologi Penelitian, Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2008). Manajemen Kinerja. Jakarta. Penerbit: Rajagrafindo Persada.