

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar

Marlina¹, Enas², Irma Bastaman³

^{1,2,3} Universitas Galuh, Indonesia

Email: Enas.email@gmail.com, irmabastaman@gmail.com

Abstract: Human resources are very valuable assets and are a major investment that can determine the progress of an organization. Human resources who have knowledge, skills and attitudes that are in accordance with the needs of the organization will encourage creativity and new innovations so that they become a source of unique competitive advantage that is difficult to imitate. Thus, human resources as an asset in an organization must be managed effectively so that they are useful and effective in realizing organizational goals. Employee performance can be used as a benchmark to assess the progress of an organization. Performance measures can be seen from the number and quality of certain aspects according to the standards set by the organization or company, the form can be tangible (the measuring instrument or standard can be determined) or intangible (the measuring instrument or standard cannot be determined), depending on the form and process of implementing the work. This study aims to determine the level of work competence and work motivation as an effort to improve the performance of employees of the Archives and Library Service of Banjar City. This study uses a descriptive survey method, namely research that seeks to collect data, critically analyze the data and conclude it based on facts during the research period. The population in this study were employees of the Archives and Library Service of Banjar City, both civil servants and non-civil servants. Data processing used SPSS version 20. The results of the study were obtained from the results of testing with multiple linear regression tests showing that competence had an effect of 48.3%, and work motivation had an effect of 44.5% on performance partially, overall both variables had an effect of 78.9% and the remaining 21.1% was influenced by other factors.

Keywords: Human Resources, Work Competence, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak: Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga dan merupakan investasi besar yang dapat menentukan maju mundurnya sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang sesuai dengan dengan kebutuhan organisasi akan mendorong kreatifitas dan inovasi baru sehingga menjadi sumber keunggulan kompetitif yang unik dan sulit untuk ditiru. Dengan demikian sumber daya manusia sebagai aset dalam organisasi harus dikelola secara efektif sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja pegawai dapat dijadikan tolak ukur untuk menilai maju atau tidaknya sebuah organisasi. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, bentuknya dapat bersifat tangible (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau intangible (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui bagaimana tingkat kompetensi kerja, dan motivasi kerja, sebagai upaya meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar. Penelitian ini menggunakan metode survey deskriptif, yaitu riset yang berupaya mengumpulkan data, menganalisis secara kritis atas data tersebut dan menyimpulkannya berdasarkan fakta selama masa penelitian berlangsung. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar, baik itu yang berstatus PNS maupun non PNS, Pengolahan data menggunakan SPSS versi 20.. Hasil penelitian diperoleh dari hasil pengujian dengan uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh sebesar 48,3%, dan motivasi kerja berpengaruh sebesar 44,5% terhadap kinerja secara parsial, secara overall kedua variabel tersebut berpengaruh sebesar 78,9% dan sisanya 21,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Kata Kunci : Sumberdaya Manusia, Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga dan merupakan investasi besar yang dapat menentukan maju mundurnya sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang sesuai dengan dengan kebutuhan organisasi akan mendorong kreatifitas dan inovasi baru sehingga menjadi sumber keunggulan kompetitif yang unik dan sulit untuk ditiru. Dengan demikian sumber daya manusia sebagai aset dalam organisasi harus dikelola secara efektif sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja sebagai sumber daya dan menegaskan peranan strategis MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) dalam sebuah organisasi berkaitan dengan bagaimana merencanakan, mengoptimalkan, mengembangkan serta meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai dapat dijadikan tolak ukur untuk menilai maju atau tidaknya sebuah organisasi. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, bentuknya dapat bersifat tangible (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau *intangibile* (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Pencapaian kinerja pegawai dalam organisasi didukung oleh beberapa faktor, diantaranya faktor individu yang meliputi: kemampuan/kompetensi dan motivasi.

Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri pegawai/karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Motivasi berkembang dengan taraf kesadaran seseorang akan tujuan yang hendak dicapainya.

Sumber daya manusia yang dibutuhkan organisasi dalam menghadapi adab 21 ini adalah SDM yang memiliki kompetensi yang sesuai di bidangnya serta memiliki motivasi yang tinggi, sehingga mampu merespon dengan cepat setiap perubahan dan mampu bertransformasi menjadi peran strategi sebagai pemicu menciptakan keunggulan organisasi di masa kini dan masa depan. Pergeseran paradigma penyelenggaraan pemerintahan dari “*rule government*” menjadi “*good governance*” atau “*from government to governance*”, dari sentralistik ke desentralistis, maka perlu disikapi dan diimbangi dengan ASN yang memiliki kompetensi yang memadai dan sesuai dengan tuntutan tugas, untuk menunjang penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan

publik yang lebih baik dan sesuai dengan kebutuhan. Kompetensi ASN ini berkaitan dengan kemampuan berupa pengetahuan, keterampilan, kecakapan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas pokok, fungsi kewenangan dan tanggungjawab yang diamanatkan kepadanya.

Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar adalah Lembaga Teknis Pemerintah Daerah Kota Banjar di bidang perpustakaan, arsip dan dokumentasi. Kantor Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi dipimpin oleh seorang Kepala Kantor yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Kantor Perpustakaan Arsip dan Dokumentasi mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah bidang kearsipan, perpustakaan dan dokumentasi.

Komposisi Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar berjumlah 42 orang yang tersebar di seluruh sub unit organisasi. Dimana jumlah tersebut merupakan gabungan dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan tenaga Honorer.

Berdasarkan wawancara awal terhadap masyarakat kota Banjar, keberadaan Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar, masih kurang menjangkau lapisan masyarakat banyak, hasil dari observasi awal menyatakan keseluruhan penduduk yang diobservasi tidak pernah mendapatkan pelayanan perpustakaan daerah kota Banjar, begitu pula dengan keberadaan arsip daerah yang kemanfaatannya belum digunakan oleh masyarakat banyak.

Berdasarkan pengamatan dan observasi penelitian awal, peneliti menemukan beberapa masalah pada pegawai seperti adanya pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang tidak memenuhi standar yaitu hanya tamatan SMA, selain itu juga tidak semua pegawai bisa mengoperasikan komputer dikarenakan kurangnya pelatihan, kurang proposionalnya pegawai yang berprofesi sebagai arsiparis dan pustakawan.

Selain masalah-masalah yang sudah dijelaskan, terdapat pula masalah terkait lingkungan kerja di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar, Nitisemito (1992) mengungkapkan bahwa indikator lingkungan kerja meliputi: (1) suasana kerja, (2) tersedianya fasilitas kerja, (3) hubungan dengan rekan kerja. Suasana kerja adalah hal yang penting untuk menunjang kinerja dan kenyamanan pegawai. Saat observasi pada ruang kerja antar pegawai, hasil pra-survei, interaksi antar pegawai dan atasan masih sedikit dan terbatas karena ruangan yang tidak memadai dan tidak didesain secara khusus untuk dapat memberikan kenyamanan dan kelancaran pegawai dalam melaksanakan

tugasnya. sehingga terkesan kurang akrab namun hal positifnya adalah tingkat konsentrasi pegawai tidak terbagi dengan hal lain.

Apabila pegawai mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka akan meningkatkan kinerjanya. Meningkatnya kinerja pegawai akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi pegawai akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi.

Berdasarkan hasil pra survei diperoleh dua faktor yang dominan dalam mempengaruhi kinerja yakni kompetensi kerja dan motivasi kerja, oleh sebab itu, penulis berkeinginan untuk meneliti pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar, dalam sebuah penelitian tesis yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar”**.

Berdasarkan paparan latar belakang di atas, maka identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi pegawai dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar masih ada yang rendah, diindikasikan dengan masih rendahnya kesesuaian pendidikan antara tugas dan tanggungjawab yang diberikan terhadap pegawai.
2. Rendahnya kompetensi pegawai dalam mengerjakan tugas serta masih adanya pegawai yang belum dapat memanfaatkan waktu kerja secara efektif dan efisien
3. Motivasi kerja pegawai belum mencapai tingkatan yang memuaskan, dikarenakan kurangnya konsentrasi dan masih kurangnya sarana pra sarana dan perhatian terhadap kenyamanan dalam bekerja.
4. Rendahnya motivasi pegawai dikarenakan belum adanya kepastian hukum bagi pekerja yang dengan status pegawai tidak tetap.
5. Kinerja dapat dikatakan kurang maksimal, ditandai dengan kurang tersosialisasinya keberadaan perpustakaan daerah kota Banjar dan juga pemanfaatan layanan kearsipan oleh masyarakat Kota Banjar.
6. Kurang puasnya masyarakat terhadap pelayanan dan kurangnya manfaat yang dirasakan masyarakat dengan adanya Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kota Banjar.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah, secara operasional masalah pokok penelitian ini dijabarkan ke dalam tiga pernyataan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar.
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar.
3. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar.

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui bagaimana tingkat kompetensi kerja, dan motivasi kerja sebagai upaya meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar. Sesuai dengan identifikasi masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar.
3. Mengetahui pengaruh kompetensi kerja, dan motivasi kerja, terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar.

2. METODE PENELITIAN

Berdasarkan tingkat penjelasan dan bidang penelitian, maka jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2017:35), Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Sedangkan penelitian verifikatif menurut Suharsimi Arikunto (2006:8) pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data dilapangan. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel responden untuk memperoleh data yang relevan.

Penelitian ini menggunakan metode survey deskriptif, yaitu riset yang berupaya mengumpulkan data, menganalisis secara kritis atas data tersebut dan menyimpulkannya berdasarkan fakta selama masa penelitian berlangsung. Metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode survey, yaitu penelitian dengan cara mengajukan pertanyaan kepada subjek penelitian dan merekam semua

jawaban tersebut untuk kemudian dianalisis secara kritis. Survey dilakukan untuk melihat kondisi dan hubungan atau pengaruh variabel-variabel yang diteliti.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Interprestasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis regresi untuk pengaruh kompetensi kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan program SPSS, penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.761	3.477		1.369	.179
Kompetensi	.481	.130	.483	3.713	.001
Motivasi	.425	.124	.445	3.420	.001

a. Dependent Variable:
Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan data tahun 2021

Nilai t_{tabel} dengan $df = 43 - 3 = 40$ pada tingkat signifikansi 5% adalah sebesar 1,684, syarat untuk hipotesis diterima adalah $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau nilai t_{hitung} lebih besar dari 1,684. Berdasarkan tabel 1. Hasil Uji regresi Linier diatas diketahui bahwa pengaruh antara variabel kompetensi kerja (X_1) dengan kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,483. Berdasarkan tabel 2. Pedoman Klasifikasi Pengujian Pengaruh, angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang rendah antara variabel (X_1) dengan (Y).

Tabel 2. Pedoman Klasifikasi Pengujian Pengaruh

Besar Koefisien	Klasifikasi
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Cukup Tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,800 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2017:95)

Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X_1) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinan sebesar (0,483) atau 48,3%. Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi kerja sebesar 48,3%, sedangkan sisanya sebesar 51,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kinerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan tabel *coefficients* pun dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} adalah sebesar 3,713 dengan signifikansi 0,01 yang berarti berada pada rentang nilai $0,000 < 0,05$. Dan nilai t_{tabel} dengan $df = 43 - 3 = 40$ pada tingkat signifikansi 5% adalah sebesar 1,684. Dengan demikian, karena $t_{hitung} 3,713 > t_{tabel} 1,684$, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif antara variabel kompetensi kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel Hasil Uji Regresi Linier di atas diketahui bahwa pengaruh antara variabel motivasi kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,445. Berdasarkan tabel 2. angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang rendah antara variabel (X_2) dengan (Y).

Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X_1) terhadap (Y), dapat dilihat bahwa koefisien determinan sebesar (0,445) atau 44,5%. Artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 44,5%, sedangkan sisanya sebesar 55,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linier dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} adalah sebesar 3,420 dengan signifikansi 0,01 yang berarti berada pada rentang nilai $0,000 < 0,05$. Dan nilai t_{tabel} dengan $df = 43 - 3 = 40$ pada tingkat signifikansi 5% adalah sebesar 1,684. Dengan demikian, karena $t_{hitung} 3,420 > t_{tabel} 1,684$, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengaruh Kompetensi Kerja (X_1) dan (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah secara simultan. Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja (variabel X_1) dan motivasi kerja (variabel X_2) terhadap kinerja pegawai (variabel Y) Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Anova^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1171.769	2	585.885	74.868	.000 ^a
Residual	313.022	40	7.826		
Total	1484.791	42			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable:
Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan data tahun 2021

Berdasarkan tabel anova dapat dilihat bahwa diperoleh F_{hitung} sebesar 74,868 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dan nilai F_{tabel} dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 40$ maka diperoleh F_{tabel} 3,23. Dengan demikian karena F_{hitung} $74,868 > F_{tabel}$ 3,23, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh positif antara variabel kompetensi kerja (X_1), dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Besarnya pengaruh kompetensi kerja, dan motivasi kerja pegawai di dinas kearsipan dan perpustakaan kota Banjar Jawa Barat, dapat diketahui dari hasil pengolahan pada tabel *Model Summary*, berikut ini :

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 ^a	.789	.779	2.797

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

Sumber : Hasil pengolahan data tahun 2021

Diketahui nilai *R Square* pada hasil pengolahan data ini sebesar 0,789, besarnya pengaruh kompetensi kerja, dan motivasi kerja pegawai dinas kearsipan dan perpustakaan kota Banjar ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,789 \times 100\% \\ &= 78,9\% \end{aligned}$$

Artinya, variabel kompetensi kerja, dan motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh sebesar 78,9 % terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya pengaruh sebesar 21,1 % terhadap kinerja pegawai dapat diterangkan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti oleh penulis. Berdasarkan tabel 3.4. angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang tinggi antara variabel (X_1), dan (X_2) dengan (Y).

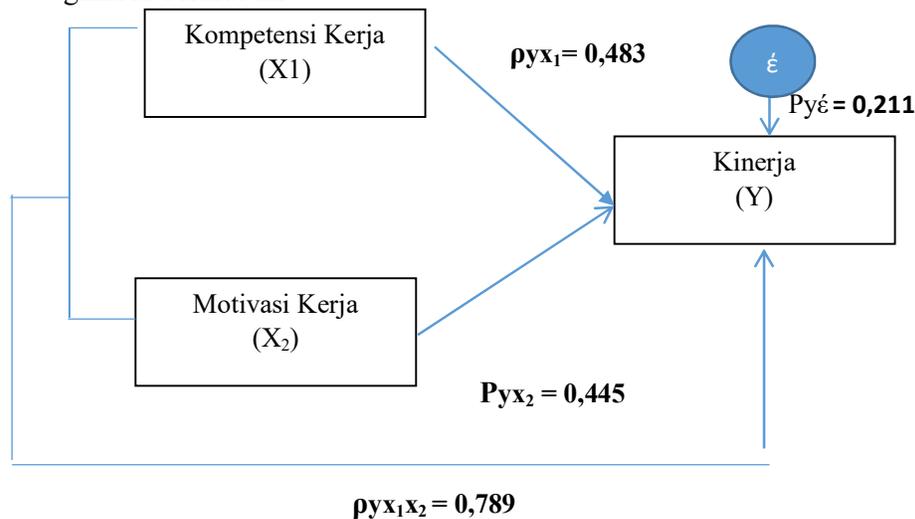
Berdasarkan tabel *coefficient* dapat disusun matriks jalur yaitu sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \rho_{yx_1} &= 0,483 \\ \rho_{yx_2} &= 0,445 \\ \rho_{yx_1x_2} &= 0,789 \end{aligned}$$

Dari Beta tersebut dapat dihitung koefisien jalur variabel lain diluar model yakni $\text{Py}\epsilon$ dengan rumus: $\text{Py}\epsilon = 1 - 0,789 = 0,211$. Semua perolehan hasil perhitungan di atas dapat digambarkan dalam persamaan sebagai berikut :

$$\hat{y} = 0,483X_1 + 0,445X_2 + 0,211\epsilon.$$

Adapun untuk memperjelas gambar dari hasil analisis jalurnya diperlihatkan pada gambar berikut ini :



Sumber : Hasil output SPSS

Gambar 1. Analisis Jalur

Keterangan:

$py_{x_1}=0,483$ = Koefisien Jalur atau besarnya pengaruh Kompetensi Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y)

$py_{x_2}=0,445$ = Koefisien Jalur atau besarnya pengaruh Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

$py_{x_1x_2}=0,789$ = Koefisien Jalur atau besarnya pengaruh Kompetensi kerja (X_1), dan motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

$py_{\epsilon}=0,211$ = Koefisien Jalur atau besarnya pengaruh variabel lain (ϵ) terhadap Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kompetensi kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui $t_{hitung} 3,713 > t_{tabel} 1,684$ dengan signifikansi 0,01 dan berada diantara $0,00 < 0,05$. Artinya jika kompetensi kerja pegawai di tingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Salah satu prediktor kesuksesan kerja adalah model kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan serta ketrampilan apa saja yang dibutuhkan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan. Apabila seseorang pemegang posisi mampu memiliki kompetensi yang dipersyaratkan pada posisinya maka ia dapat diprediksikan akan sukses, hal ini sesuai dengan pendapat Prihadi (2004:57).

Pada prinsipnya, kompetensi pegawai sangat diperlukan setiap organisasi terutama untuk meningkatkan kinerja, fokus kompetensi adalah untuk memanfaatkan pengetahuan dan ketrampilan kerja guna mencapai kinerja optimal. Dengan demikian kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan ketrampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi adalah kemampuan melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki setiap individu. Bila kompetensi bernilai tinggi maka kinerja akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya. Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya jika kompetensi pegawai ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui $t_{hitung} 3,420 > t_{tabel} 1,684$ dengan signifikansi

0,01 dan berada diantara $0,00 < 0,05$. Artinya jika motivasi kerja pegawai di tingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Hal ini sesuai dengan pendapat McClelland (dalam Robbins, 2007 : 173) yang menjelaskan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia.

Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu :

1. Kebutuhan akan prestasi (n-ach)
2. Kebutuhan akan Kekuasaan (n-pow)
3. Kebutuhan akan Affiliasi (n-affil)

Untuk menghasilkan kinerja yang superior di tempat kerja, dibutuhkan motivasi kerja dari individu itu sendiri. Motivasi kerja yang timbul pada diri seseorang karena didorong oleh adanya berbagai macam kebutuhan yang menuntut pemenuhan. Dengan demikian sikap dan perilaku selalu berorientasi pada tujuan, yaitu terpenuhinya kebutuhan yang diinginkan atau kebutuhan yang menuntut pemenuhannya. Setiap perilaku yang ditampilkan seseorang dalam rangka kehidupan organisasi tidak dapat terlepas dari usahanya untuk mewujudkan suatu kepuasan atas pemenuhan kebutuhannya. Dengan diberikan motivasi kerja berupa pemenuhan kebutuhan, maka akan memberikan implikasi terhadap meningkatkan semangat dari seseorang, dan semangat itu yang menjadikan motor penggerak bagi peningkatan kinerja seseorang menjadi kinerja yang superior. Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya jika motivasi pegawai ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Berdasarkan rekapitulasi tanggapan responden dinyatakan bahwa kompetensi kerja, motivasi dan kepuasan kerja secara umum sudah baik dan sesuai dengan harapan meskipun masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari setiap indikator yang ada pada tiap variabel, mempunyai rata-rata persentase skor jawaban yang dikategorikan rata-rata memiliki kategori baik, untuk beberapa indikator dapat dikategorikan sangat baik, tidak terdapat indikator yang masuk kedalam kategori selain sangat baik dan baik.

Berdasarkan tabel anova dapat dilihat bahwa diperoleh F_{hitung} sebesar 74,868 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dan nilai F_{tabel} dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 40$ maka diperoleh F_{tabel} 3,230. Dengan demikian karena F_{hitung} 74,868 $>$ F_{tabel} 3,320, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya terdapat pengaruh positif antara variabel kompetensi kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil uji penelitian dengan pengolahan SPSS Statistics 20 dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dan Motivasi secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa peningkatan kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar, dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut, maka dapat disimpulkan kompetensi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama. Artinya jika kompetensi kerja dan motivasi kerja pegawai ditingkatkan secara *overall*, maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

4. SIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar .
3. Kompetensi dan motivasi secara simultan dan bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, D. (1997). Penyusunan skala pengukur. Yogyakarta: Pusat Penelitian Universitas Gajah Mada.
- Arikunto, S. (2010). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- 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>
- Budianto, A., Darmawati Bastaman, I., & Herman, F. (2020). Promotion mix, individual internal environment, and purchase decision making in minimarket. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 21(1).
- 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>
- Dessler, G. (2005). *Manajemen sumber daya manusia (Jilid 2)*. Jakarta: PT. Prehallindo.

- Dharma, S. (2006). Pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Frankel, J. P., & Wallen, N. E. (2008). How to design and evaluate research in education. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Furtwengler, D. (2002). Penilaian kinerja. Yogyakarta: Andi.
- Hermawan, A. (2006). Penelitian bisnis paradigma kuantitatif. PT. Grasindo. Jakarta.
- Ishak, A., & Tanjung, H. (2003). Manajemen motivasi. Jakarta: PT. Grasindo.
- Kasmir. (2016). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kravetz. (2004). Manajemen personalia. Yogyakarta: BPFE.
- Kusnendi. (2007). Analisis jalur satu dan multigroup sampel dengan Amos. Bandung: SPS UPI.
- Luthans, F. (2005). Organizational behavior. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. P. (2005). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). Manajemen sumber daya manusia (Jilid I, Terjemahan). Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. (2009). Pengukuran kinerja berbasis kompetensi: Competency based human resource management. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- 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>
- Nitisemito, A. S. (1992). Manajemen personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2009). Pengembangan sumber daya manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurlaila. (2010). Manajemen sumber daya manusia I. Penerbit LepKhair. Jakarta.
- 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>
- Palan, R. (2007). Competency management: Teknis mengimplementasikan manajemen SDM berbasis kompetensi untuk meningkatkan daya saing organisasi. Jakarta: PPM.

- Powell, W. W., & DiMaggio, P. J. (1997). *The new institutionalism in organizational analysis*. London: The University of Chicago Press.
- Prihadi, S. (2004). *Assessment centre, identifikasi pengukuran, dan pengembangan pribadi*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Prihadi, S. (2006). *Kinerja, aspek pengukuran*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Riduwan. (2010). *Metode dan teknik menyusun tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, P. S. (2007). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Roe, R. A. (2001). *Competence human resource*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sari, P., Muzaki, I. S., Mulyatini, N., Faridah, E., & Prawiranegara, B. (2019). Local own revenue, decentralization, and local financial independence. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(3), 250. <https://doi.org/10.25124/jmi.v19i3.2413>
- Sekaran, U. (2006). *Metode penelitian bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sudjana, N. (2005). *Tuntunan penyusunan karya ilmiah*. Sinar Baru Algesindo. Bandung.
- Sugiyono. (2004). *Metode penelitian administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujianto, E. A. (2007). *Aplikasi statistik dengan SPSS untuk pemula*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Surakhmad, W. (2004). *Pengantar penelitian ilmiah dasar metoda teknik*. Bandung: Tarsito.
- Sutermeister, A. R. (1976). *People and productivity*. New York: McGraw-Hill Inc.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Trisnawati, E. S., & Saefullah, K. (2005). *Pengantar manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2007). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Grafindo Persada.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2008). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, aplikasi dan isu penelitian*. Bandung: Alfabeta.