



## Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Enrekang

Wanda Azisa<sup>1\*</sup>, Agung Widhi Kurniawan<sup>2</sup>, Burhanuddin Burhanuddin<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar, Indonesia

Email: <sup>1</sup>[azizahwandha@gmail.com](mailto:azizahwandha@gmail.com), <sup>2</sup>[agung\\_wk@gmail.com](mailto:agung_wk@gmail.com), <sup>3</sup>[dr.burhanuddin@unm.ac.id](mailto:dr.burhanuddin@unm.ac.id)

Korespondensi penulis : [azizahwandha@gmail.com](mailto:azizahwandha@gmail.com)

**Abstract** Employee performance plays a crucial role in achieving an organization's goals. It is closely linked to the effects of work competence and work motivation. Recognizing this relationship, companies should focus on these factors to ensure that employee performance remains at an optimal level, thereby facilitating the attainment of the company's objectives. This study aims to: (1) assess whether work competence has a partial effect on employee performance at the Enrekang Regency Library and Archives Office; (2) evaluate whether work motivation has a partial effect on employee performance at the same office; and (3) examine whether work competence and work motivation together have a significant impact on employee performance at the Enrekang Regency Library and Archives Office. The population for this research consisted of all employees at the Enrekang Regency Library and Archives Office, totaling 58 individuals. The study utilized a quantitative research approach, surveying the entire population of 58 employees. Data collection was conducted through the distribution of questionnaires. The variables included in this research are employee performance (Y) as the dependent variable, with work competence (X1) and work motivation (X2) serving as independent variables. For data analysis, multiple linear regression was employed, utilizing *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) version 23. The findings revealed that: (1) work competence has a positive and significant partial effect on employee performance at the Enrekang Regency Library and Archives Office; (2) work motivation also has a positive and significant partial effect on employee performance at the same office; and (3) both work competence and work motivation together have a positive and significant impact on employee performance at the Enrekang Regency Library and Archives Office.

**Keywords:** Competence, Motivation, Employee

**Abstrak** Kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Kinerja tersebut dipengaruhi oleh kompetensi kerja dan motivasi kerja. Mengingat pengaruh ini, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor tersebut agar kinerja pegawai tetap optimal, sehingga tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dapat dicapai dengan lebih mudah. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menilai apakah kompetensi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Enrekang; (2) mengevaluasi apakah motivasi kerja memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja pegawai di kantor yang sama; dan (3) mengkaji apakah kompetensi kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh pada kinerja pegawai di Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Enrekang. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai di Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Enrekang, yang berjumlah 58 orang. Dalam penelitian ini, seluruh populasi diambil sebagai sampel dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Variabel yang digunakan meliputi kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen, sedangkan kompetensi kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berfungsi sebagai variabel independen. Teknik analisis data yang diterapkan adalah regresi linear berganda dengan bantuan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Enrekang; (2) motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di kantor tersebut; dan (3) baik kompetensi kerja maupun motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Enrekang.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Motivasi, Pegawai

## **1. PENDAHULUAN**

Kinerja pegawai dinilai berdasarkan beberapa kriteria, seperti kualitas dan kuantitas hasil kerja, kedisiplinan, loyalitas, serta kemampuan bekerja sama (Puriska Simanjuta, 2019). Pegawai yang menunjukkan kinerja tinggi tidak hanya menjadi aset penting bagi organisasi, tetapi juga memiliki kesempatan lebih besar untuk mendapatkan penghargaan dan kemajuan karir. Penilaian kinerja pegawai ini sering kali menjadi dasar dalam keputusan terkait kompensasi, bonus, dan peluang promosi. Organisasi cenderung memberi apresiasi lebih kepada mereka yang memberikan kontribusi nyata dalam mencapai target dan menjaga standar kerja yang baik. Penting bagi organisasi untuk mendukung pengembangan kinerja pegawai, termasuk menyediakan pelatihan dan umpan balik yang konstruktif. Dengan meningkatkan kinerja individu, organisasi tidak hanya akan mencapai tujuan, tetapi juga membangun fondasi untuk pertumbuhan yang berkelanjutan. Selain itu, pegawai yang merasa dihargai dan termotivasi akan cenderung lebih loyal, yang pada gilirannya berdampak positif pada budaya organisasi dan retensi pegawai.

Kompetensi pegawai merupakan aset strategis yang memberikan keunggulan kompetitif. Untuk memaksimalkan potensi ini, perusahaan perlu berkomitmen pada pengembangan keterampilan dan kemampuan pegawai melalui program pelatihan, pembinaan, serta pengembangan keterampilan khusus yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Menurut (Fauzi, 2019), kompetensi terdiri dari serangkaian perilaku efektif, termasuk kemampuan analisis, pemikiran kritis, persepsi tajam, dan ketelitian dalam menangani tugas, yang semuanya memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan efisiensi dan produktivitas tinggi. Dengan peningkatan kompetensi, kualitas dan kinerja pegawai pun akan mengalami peningkatan yang signifikan. Hal ini tidak hanya berkontribusi pada pencapaian target perusahaan tetapi juga meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan dinamika pasar yang terus berubah.

Observasi yang dilakukan di Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Enrekang mengungkapkan berbagai masalah yang berhubungan dengan kinerja pegawai. Salah satu isu utama yang teridentifikasi adalah kurangnya kompetensi di kalangan pegawai, yang dapat dilihat dari pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan sikap kerja mereka. Hal ini terutama disebabkan oleh penempatan pegawai di posisi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian mereka. Sebagai contoh, pegawai dengan gelar S1 Kesehatan Masyarakat ditempatkan sebagai Pelaksana, sementara lulusan S1 Ilmu Kelautan ditempatkan di posisi Pustakawan Ahli Madya, S1 Teknik Elektro di bidang Pembinaan Kearsipan, dan S1 Kebijakan Publik di bidang Pengelolaan Arsip. Penempatan pegawai yang

tidak sesuai dengan bidang keahlian ini dapat mengakibatkan kinerja organisasi tidak optimal, karena pegawai tidak dapat menjalankan fungsi dan tanggung jawab mereka secara efektif sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Kondisi ini tidak hanya menghambat kinerja individu, tetapi juga berdampak negatif pada produktivitas tim secara keseluruhan. Ketidakcocokan antara latar belakang pendidikan dan tugas yang diemban membuat pegawai merasa tidak kompeten dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Hal ini dapat memicu rasa frustrasi yang berujung pada penurunan motivasi, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi moral dan semangat kerja di dalam organisasi.

Selain kompetensi, motivasi merupakan faktor krusial yang memengaruhi kinerja pegawai. Di Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Enrekang, terlihat bahwa masih ada beberapa pegawai yang kurang terlibat secara aktif dalam tugas yang diberikan kepada mereka. Misalnya, beberapa pegawai cenderung menghindari tugas yang dianggap sulit dan memilih untuk mengalihkan beban kerja kepada rekan-rekan mereka. Sikap ini tidak hanya mengurangi efisiensi tim, tetapi juga berdampak negatif pada kualitas hasil kerja yang dihasilkan, karena tugas yang ditunda mungkin tidak dikerjakan dengan baik. Selain itu, kurangnya penghargaan atau apresiasi dari atasan atas pencapaian pegawai juga berkontribusi pada rendahnya motivasi. Pegawai yang jarang menerima pujian atau pengakuan atas kerja keras mereka seringkali merasa tidak dihargai, yang dapat menurunkan semangat kerja. Padahal, memberikan penghargaan, baik berupa pujian verbal maupun pengakuan formal, dapat sangat meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai, sehingga kualitas kerja mereka dapat meningkat. Terdapat juga pegawai yang memiliki kebiasaan menunda-nunda penyelesaian pekerjaan. Kebiasaan ini, yang sering dikenal sebagai prokrastinasi, tidak hanya menyebabkan pekerjaan tidak optimal tetapi juga berpotensi mengganggu jadwal dan tenggat waktu yang telah ditetapkan. Ketidakmampuan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu bisa menyebabkan penumpukan pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas keseluruhan di kantor.

Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) motivasi merupakan upaya untuk mendorong karyawan agar dapat memberikan performa terbaik dalam pekerjaan mereka. Motivasi ini berfungsi sebagai dorongan internal yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung lebih terfokus pada tugas yang dihadapi, bekerja dengan lebih keras, dan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai hasil yang optimal. Ketika motivasi terinternalisasi dalam diri karyawan, dampaknya tidak hanya dirasakan oleh individu itu sendiri tetapi juga oleh perusahaan secara keseluruhan. Karyawan yang termotivasi tidak hanya meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja mereka,

tetapi juga berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Dengan adanya motivasi, karyawan merasa lebih terlibat dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, sehingga menciptakan hasil kerja yang lebih baik.

Pegawai yang memiliki kompetensi baik, keinginan kerja tinggi, dan motivasi yang tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, penting bagi setiap pegawai untuk memiliki kompetensi yang mendukung serta dorongan motivasi yang kuat dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, kebutuhan pegawai dapat terpenuhi, dan tujuan perusahaan dapat diraih dengan lebih efektif. Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang memungkinkan perusahaan untuk menghadapi berbagai potensi dan tantangan dalam dunia bisnis yang kompetitif. Perusahaan perlu berinvestasi dalam pengembangan pegawai melalui pelatihan dan program pembinaan, sehingga pegawai dapat bekerja dalam kondisi terbaik dan mencapai performa yang maksimal. Kondisi kerja yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan yang positif dan kolaboratif. Lingkungan seperti ini mendorong pegawai untuk lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya memperkuat ikatan antara pegawai dan perusahaan. Lebih jauh, kemampuan dan motivasi pegawai sangat penting dalam mencapai visi dan tujuan jangka panjang perusahaan. Dengan memfokuskan perhatian pada pengembangan kompetensi dan peningkatan motivasi pegawai, perusahaan dapat menciptakan tim yang tidak hanya efisien, tetapi juga inovatif dan adaptif terhadap perubahan. Ini semua adalah langkah-langkah krusial dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan keberlanjutan bisnis di pasar yang terus berkembang.

## **2. KAJIAN TEORI**

### **Kompetensi Kerja**

Menurut (Alwi et al., 2023) kompetensi dapat didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu, yang didukung oleh kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Definisi ini menekankan bahwa kompetensi bukan hanya sekadar aspek teoretis, tetapi juga merupakan praktik nyata yang diterapkan dalam konteks kerja sehari-hari. Artinya, untuk menjadi kompeten, seseorang tidak hanya perlu memiliki pengetahuan mengenai suatu bidang, tetapi juga harus mampu menerapkan pengetahuan tersebut secara efektif dan efisien dalam situasi yang beragam. (Baharuddin et al., 2022) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan elemen integral dari kepribadian yang dapat diprediksi dan diaplikasikan dalam berbagai situasi kerja. Penjelasan ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak terbatas pada keterampilan atau pengetahuan yang spesifik untuk satu

situasi, melainkan mencakup kemampuan individu untuk beradaptasi dan berperilaku sesuai dengan tuntutan yang berbeda dalam lingkungan kerja yang beragam. Dengan kata lain, kompetensi mencakup fleksibilitas dan kecerdasan emosional yang memungkinkan seseorang untuk menyesuaikan respons dan tindakan mereka berdasarkan konteks yang dihadapi. Individu yang memiliki kompetensi tinggi tidak hanya mampu melaksanakan tugas mereka dengan baik, tetapi juga dapat menavigasi tantangan baru, memecahkan masalah secara kreatif, dan berkolaborasi dengan orang lain dalam tim yang berbeda. Selanjutnya (Anjani, 2019) menekankan bahwa kompetensi mencakup kemampuan karyawan untuk bekerja secara efektif. Ini berarti bahwa kompetensi harus diukur tidak hanya dari hasil akhir, tetapi juga dari proses dan cara kerja yang dilakukan. Karyawan yang kompeten mampu merencanakan, melaksanakan, dan menyelesaikan tugas dengan cara yang efisien, yang pada akhirnya berkontribusi pada tujuan organisasi. Menurut (Soetrisno & Gilang, 2018) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan yang diterapkan untuk menghasilkan karyawan berkinerja tinggi. Definisi ini menyoroti pentingnya aplikasi praktis dari kompetensi dalam menghasilkan output yang diharapkan. Karyawan yang berkinerja tinggi tidak hanya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan, tetapi juga mampu menerapkan kompetensi mereka secara efektif untuk mencapai hasil yang optimal.

### **Motivasi Kerja**

Menurut (Ramadhani et al., 2023) motivasi merupakan faktor kunci yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berfungsi sebagai pendorong utama yang mendorong individu untuk berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk lebih proaktif dalam pekerjaan mereka, sehingga mereka lebih bersedia mengambil inisiatif, berinovasi, dan mencari cara baru untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Motivasi kerja tidak hanya berfungsi sebagai dorongan yang mendorong individu untuk bekerja lebih baik, tetapi juga memengaruhi cara mereka menghadapi tantangan dan mencapai target yang ditetapkan oleh organisasi. Karyawan yang termotivasi cenderung menghadapi hambatan dengan ketekunan dan sikap proaktif, sehingga berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Motivasi ini juga meningkatkan kemampuan mereka untuk menyelaraskan tujuan pribadi dengan sasaran organisasi, yang pada akhirnya memperkuat pencapaian baik secara individu maupun kolektif (Rosmaini & Tanjung, 2019). (Dipoatmodjo et al., 2021) pencapaian kinerja yang optimal tidak hanya bergantung pada dorongan internal dari karyawan, tetapi juga dipengaruhi oleh upaya perusahaan dalam memahami dan memenuhi beragam kebutuhan serta ekspektasi yang ada di antara karyawan.

Dalam konteks ini, perusahaan yang berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik mencakup perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, fleksibilitas dalam jam kerja, dan kesempatan untuk pengembangan diri yang berkelanjutan. Ketika perusahaan aktif dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, karyawan akan merasa lebih dihargai dan diperhatikan, yang pada gilirannya akan meningkatkan keterlibatan mereka. Dengan memahami bahwa setiap karyawan memiliki latar belakang, kebutuhan, dan motivasi yang berbeda, perusahaan dapat merancang program dan kebijakan yang lebih relevan dan efektif.

### **Kinerja Pegawai**

Menurut (Sukma et al., 2022) kinerja pegawai merupakan indikator penting dalam keterampilan, dan kemampuan individu. Kinerja yang baik menunjukkan efektivitas, serta kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Untuk mendukung peningkatan kinerja ini, diperlukan sinergi dan kerjasama yang kuat antar anggota tim, penghapusan berbagai hambatan yang dapat mengganggu produktivitas, penerapan sanksi yang sesuai untuk pelanggaran (punishment), serta pelatihan berkala untuk mengembangkan keterampilan pegawai. Pelatihan yang berkesinambungan dapat membantu memperbaharui kemampuan pegawai agar selalu relevan dengan tuntutan pekerjaan dan perkembangan teknologi. Menurut (Anwar et al., 2023) pengukuran kinerja juga memberikan informasi berharga bagi organisasi dalam menilai sejauh mana tujuan instansi telah tercapai sesuai dengan visi yang diemban. Melalui pengukuran ini, manajemen dapat menilai aspek-aspek yang mendukung maupun yang menghambat pencapaian kinerja optimal, serta mengevaluasi dampak positif dan negatif dari kebijakan yang telah diterapkan. menyatakan bahwa pemahaman yang jelas tentang kinerja karyawan memberikan landasan bagi organisasi untuk mengidentifikasi area yang memerlukan peningkatan dan pembenahan guna mencapai keberhasilan yang lebih besar. Analisis kinerja ini memungkinkan organisasi untuk membuat keputusan strategis terkait pengembangan sumber daya manusia, perbaikan proses kerja, dan penyesuaian kebijakan. Dengan pendekatan ini, organisasi tidak hanya dapat mencapai tujuan jangka pendek tetapi juga meningkatkan daya saing dan keberlanjutan dalam jangka panjang (Sulastri et al., 2021).

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif dalam kerangka kuantitatif. Pendekatan ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dalam konteks organisasi yang diteliti. Melalui pendekatan deskriptif kuantitatif, penelitian ini tidak hanya menggambarkan kondisi atau korelasi antara variabel terikat terhadap peningkatan atau penurunan variabel terikat. Data penelitian diperoleh melalui pengumpulan kuesioner yang disebarakan kepada sampel pegawai di lingkungan organisasi.

#### **Populasi**

Populasi dalam suatu penelitian merujuk pada kelompok tertentu yang ditetapkan sebagai fokus studi, yang dapat mencakup tidak hanya manusia tetapi juga entitas lain seperti organisasi, hewan, karya manusia, serta objek alam lainnya (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2023). Dalam konteks penelitian ini, populasi yang dipilih adalah seluruh pegawai dengan jumlah total sebanyak 58 orang.

#### **Sampel**

Penelitian ini menggunakan pendekatan sampling jenuh, di mana seluruh 58 karyawan dari Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Enrekang dijadikan sebagai sampel. Teknik sampling jenuh, atau dalam istilah lain dikenal sebagai sampling total, diterapkan dengan tujuan untuk memastikan bahwa setiap individu dalam populasi yang diteliti dapat terwakili secara utuh. Dengan mengambil seluruh karyawan sebagai sampel juga memungkinkan peneliti untuk menganalisis variasi kinerja di antara karyawan yang memiliki latar belakang, pengalaman, dan jabatan yang berbeda.

### **4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil Penelitian**

##### **a. Uji Validitas**

Uji validitas merupakan langkah penting dalam penelitian untuk menilai ketepatan dan keakuratan alat ukur yang digunakan. Dalam konteks ini, validitas instrumen dapat diukur melalui analisis *corrected item-total correlation*. Instrumen dikategorikan valid jika nilai *corrected item-total correlation* yang diperoleh lebih besar dari 0,335 pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,01$ , atau lebih besar dari 0,258 pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,752	0,258	Valid
2	X1.2	0,782	0,258	Valid
3	X1.3	0,805	0,258	Valid
4	X1.4	0,710	0,258	Valid
5	X1.5	0,785	0,258	Valid
6	X1.6	0,693	0,258	Valid
7	X1.7	0,744	0,258	Valid
8	X1.8	0,592	0,258	Valid
9	X2.1	0,700	0,258	Valid
10	X2.2	0,753	0,258	Valid
11	X2.3	0,763	0,258	Valid
12	X2.4	0,730	0,258	Valid
13	X2.5	0,723	0,258	Valid
14	X2.6	0,757	0,258	Valid
15	X2.7	0,726	0,258	Valid
16	X2.8	0,707	0,258	Valid
17	Y.1	0,710	0,258	Valid
18	Y.2	0,788	0,258	Valid
19	Y.3	0,762	0,258	Valid
20	Y.4	0,737	0,258	Valid
21	Y.5	0,718	0,258	Valid
22	Y.6	0,782	0,258	Valid
23	Y.7	0,766	0,258	Valid
24	Y.8	0,703	0,258	Valid

Sumber data: SPSS diolah (2024)

Berdasarkan Uji validitas diatas dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel sudah valid karena lebih besar dari 0,258.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengukur konsistensi alat ukur, dengan alpha Cronbach's  $> 0,60$  sebagai batas reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas penelitian ini.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha
Kompetensi Kerja (X1)	0,876
Motivasi Kerja (X2)	0,871
Kinerja Pegawai (Y)	0,881

Sumber data: SPSS diolah (2024)

Berdasarkan hasil perhitungan ketiga variabel diatas mempunyai nilai koefisien Cronbach's Alpha  $> 0,60$  yang artinya reliabilitasnya baik.



## c. Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov, di mana data dianggap normal jika nilai  $p > 0,05$ . Berikut adalah hasil uji Kolmogorov-Smirnov:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Normalitas**

		<i>Unstandardized Residual</i>
	<i>N</i>	58
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.96534464
<i>Most Extreme Differences</i>	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.098
<i>Test Statistic</i>		.102
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)<sup>c</sup></i>		.200 <sup>d</sup>

a. Test distribution is Normal  
b. Calculated from data  
c. Lilliefors Significance Correction

*Sumber data: SPSS diolah (2024)*

Hasil analisis normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig 0,200, yang lebih besar dari 0,05, menandakan bahwa data memenuhi asumsi normalitas dan model valid untuk analisis lebih lanjut.

### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memastikan tidak ada hubungan yang kuat atau linear yang sempurna antar variabel bebas.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi Kerja	.954	1.048
	Motivasi Kerja	.954	1.048

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

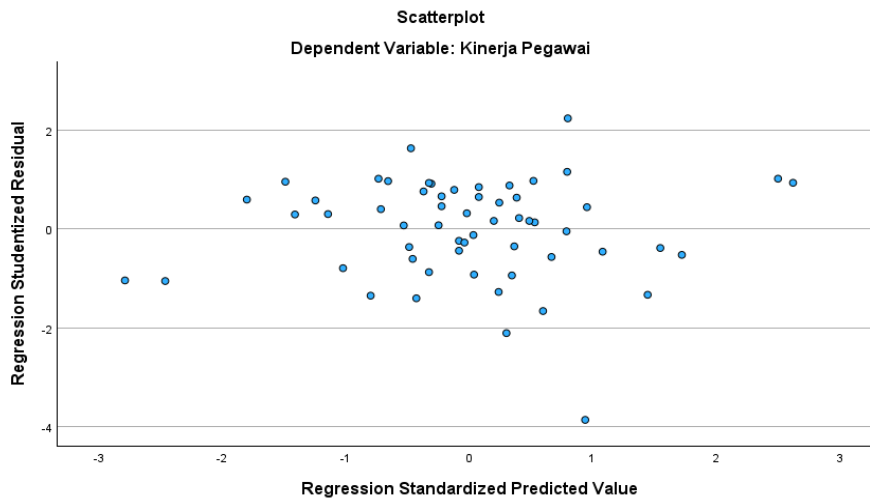
*Sumber data: SPSS diolah (2024)*

Tabel 9 menunjukkan bahwa hasil Uji Multikolinearitas menunjukkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk kedua variabel independen di bawah 10 dan Tolerance di atas 0,10, yang berarti tidak ada multikolinearitas di antara variabel tersebut.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan scatterplot, di mana titik-titik harus tersebar acak tanpa pola tertentu dan berada di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y. Berikut hasil uji heterokedastisitas:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber data: SPSS diolah (2024)

Dari gambar tersebut, titik data tampak tersebar di atas dan di bawah garis nol secara acak tanpa pola tertentu. Penyebaran yang acak ini menunjukkan bahwa variasi kesalahan (error) bersifat konstan di seluruh rentang data, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menerapkan analisis regresi linear berganda untuk menilai pengaruh kompetensi kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis menghasilkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error			
(Constant)	3.867	4.253	.909	.367	
1   Kompetensi Kerja	.423	.133	.360	3.184	.002
Motivasi Kerja	.356	.107	.377	3.338	.002

a. Dependent Variabel: Kinerja\_Pegawai

Sumber data: SPSS diolah (2024)

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 3.867 + 0,423X_1 + 0,356X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta 3.867 menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) akan bernilai 3.867 jika kompetensi kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) sama sekali tidak ada.
- 2) Koefisien regresi untuk kompetensi kerja ( $b_1X_1$ ) sebesar 0,423 menunjukkan bahwa dengan peningkatan 1% dalam kompetensi kerja, kinerja pegawai akan meningkat 0,423%, dengan asumsi variabel lain tetap
- 3) Koefisien regresi untuk motivasi kerja ( $b_2X_2$ ) sebesar 0,356 menunjukkan bahwa dengan peningkatan 1% dalam motivasi kerja, kinerja pegawai akan meningkat 0,356%.

## 2. Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (t-test)

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Parsial (t-test)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.867	4.253		.909	.367
	Kompetensi Kerja	.423	.133	.360	3.184	.002
	Motivasi Kerja	.356	.107	.377	3.338	.002

a. Dependent Variabel: Kinerja\_Pegawai

*Sumber data: SPSS diolah (2024)*

Menurut tabel di atas, hasil uji t untuk masing-masing variabel independen dapat ditemukan:

- 1) Untuk variabel kompetensi kerja, t-hitung adalah 3.184 dan t-tabel sebesar 2.004. Karena t-hitung (3.184) lebih besar dari t-tabel (2.004) dan nilai signifikansi  $0.002 < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
- 2) Untuk variabel motivasi kerja, t-hitung sebesar 3.338 dan t-tabel 2.004. Karena t-hitung (3.338) lebih besar dari t-tabel (2.004) dan nilai signifikansi  $0.002 < 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.

a. Uji Simultan (F-test)

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Simultan (F-test)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	691.168	2	345.584	13.525	< .001 <sup>b</sup>
	Residual	1405.315	55	25.551		
	total	2096.483	57			

- a. Dependent Variabel: Kinerja\_Pegawai  
b. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja, Kompetensi\_Kerja

Sumber data: SPSS diolah (2024)

Hasil analisis menunjukkan F hitung 13.525 > F tabel 2,77 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Ini mengindikasikan bahwa kompetensi kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Enrekang.

a. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	.574 <sup>a</sup>	.330	.305	5.05482

- a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja, Kompetensi\_Kerja  
b. Dependent Variabel: Kinerja\_Pegawai

Sumber data: SPSS diolah (2024)

Nilai Adjusted R-Square sebesar 0,305 menunjukkan bahwa kompetensi kerja dan motivasi kerja menjelaskan 30,5% variasi kinerja pegawai, sementara 69,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Pembahasan**

**Pengaruh kompetensi kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)**

Hasil penelitian ini secara tegas mendukung hipotesis alternatif (H1), yang menyatakan bahwa peningkatan kompetensi karyawan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja mereka. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat kompetensi tinggi dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan lebih efektif dan

efisien, berkat keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan teknis yang relevan dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang kompeten tidak hanya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, tetapi juga cenderung membuat lebih sedikit kesalahan, yang secara keseluruhan berdampak positif pada produktivitas perusahaan. Kompetensi yang memadai tidak hanya mendukung kemampuan karyawan dalam mencapai target, tetapi juga memperkuat keyakinan mereka dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan proaktif. Dalam konteks ini, setiap individu merasa lebih mampu dan termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan. Pengembangan kompetensi karyawan dapat dilakukan melalui berbagai inisiatif strategis. Misalnya, program pelatihan yang berkesinambungan, workshop peningkatan keterampilan, serta pendampingan oleh mentor yang berpengalaman dapat menjadi alat efektif dalam membangun dan memperkuat kompetensi. Selain meningkatkan keterampilan teknis, investasi dalam pengembangan kompetensi ini juga membantu membangun kemampuan adaptasi dan inovasi karyawan, sehingga mereka dapat lebih responsif terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Anjani (2019) sejalan dengan temuan ini, yang menegaskan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara kompetensi karyawan dan kinerja. Temuan ini semakin menegaskan bahwa organisasi yang memprioritaskan pengembangan kompetensi sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia akan menciptakan tenaga kerja yang unggul dan mendukung keberhasilan perusahaan. Selain itu, pencapaian kinerja yang optimal tidak hanya bergantung pada dorongan internal karyawan tetapi juga dipengaruhi oleh upaya perusahaan dalam memahami dan memenuhi berbagai kebutuhan serta ekspektasi yang berbeda di antara mereka. Perusahaan yang berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dengan memperhatikan faktor-faktor seperti kesejahteraan karyawan, fleksibilitas, dan peluang pengembangan diri, dapat lebih meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan. Dengan demikian, investasi dalam pengembangan kompetensi karyawan tidak hanya memberikan manfaat jangka pendek dalam hal peningkatan kinerja, tetapi juga memperkuat daya saing perusahaan dalam jangka panjang. Karyawan yang merasa didukung dalam pengembangan kompetensinya akan lebih termotivasi dan loyal, sehingga menciptakan iklim kerja yang positif dan produktif.

## **Pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)**

Hipotesis kedua (H2), yang menyatakan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, terbukti valid dalam penelitian ini. Temuan ini menyoroti bahwa motivasi memiliki peran esensial dalam lingkungan kerja, di mana karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih unggul dibandingkan mereka yang kurang termotivasi. Motivasi yang kuat tidak hanya mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, tetapi juga memperkuat komitmen mereka terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban. Ketika motivasi karyawan berada pada tingkat tinggi, mereka lebih cenderung bekerja dengan efisiensi optimal, mengambil inisiatif lebih besar, serta mengeksplorasi peluang untuk berinovasi, sehingga memberikan kontribusi yang nyata terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Di samping itu, motivasi yang kokoh berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan positif, di mana kolaborasi dan kreativitas dapat tumbuh dan berkembang secara maksimal. Dalam lingkungan yang penuh motivasi, karyawan akan lebih terdorong untuk bekerja secara tim, berbagi ide, dan saling mendukung dalam menghadapi tantangan yang ada. Beberapa faktor penting yang memengaruhi tingkat motivasi ini meliputi penghargaan atas pencapaian karyawan, insentif finansial dan non-finansial yang menarik, serta kesempatan untuk terus mengembangkan keterampilan dan karier mereka. Perusahaan yang berhasil membangun lingkungan kerja yang mendukung, misalnya melalui pemberian penghargaan yang adil, program pelatihan yang berkelanjutan, dan pelibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, cenderung memiliki tingkat semangat kerja yang lebih tinggi di kalangan karyawan. Hal ini berpengaruh positif terhadap produktivitas dan kinerja tim secara keseluruhan. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh perusahaan cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi, menunjukkan kinerja optimal, dan membantu perusahaan mencapai visi serta misi jangka panjangnya. Lebih lanjut, penelitian ini selaras dengan hasil studi yang dilakukan oleh Surajiyo (2019), yang juga menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hasil tersebut menekankan bahwa manajemen yang proaktif dalam membangun budaya kerja yang memotivasi mampu membuat karyawan merasa dihargai, terlibat, dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Dalam konteks ini, penting bagi perusahaan untuk tidak hanya fokus pada pencapaian target jangka pendek, tetapi juga menciptakan lingkungan yang dapat memelihara motivasi jangka panjang. Dengan demikian, perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan sebaiknya memprioritaskan strategi pengembangan motivasi dalam manajemen sumber daya manusia mereka. Langkah-

langkah ini tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada penciptaan tim yang kuat dan sinergis, sehingga menghasilkan dampak positif yang lebih besar bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

### **Pengaruh kompetensi kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)**

Hipotesis H3, yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan kompetensi kerja secara bersamaan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, terbukti diterima dalam penelitian ini. Temuan ini memberikan wawasan yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja di tempat kerja. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target terbukti memiliki korelasi langsung dengan kompetensi kerja, yang mencakup keterampilan, pengetahuan, serta kemampuan teknis dan non-teknis yang dimiliki karyawan. Di sisi lain, motivasi kerja berfungsi sebagai dorongan intrinsik yang menggerakkan karyawan untuk berkomitmen dan bekerja dengan antusiasme tinggi, yang sangat berpengaruh dalam pencapaian hasil yang optimal. Kedua variabel ini saling terkait dan saling melengkapi, sehingga penting bagi organisasi untuk mengembangkan kompetensi dan motivasi secara simultan guna meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Sebagai contoh, strategi peningkatan motivasi melalui pengakuan dan penghargaan atas prestasi dapat diintegrasikan dengan program pengembangan keterampilan yang komprehensif. Dalam hal ini, karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik dapat diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan lebih lanjut atau diberi tanggung jawab yang lebih besar, sehingga mereka merasa dihargai dan memiliki peluang untuk terus berkembang. Melalui pendekatan yang terpadu ini, perusahaan tidak hanya mendukung pertumbuhan individu tetapi juga mendorong peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan meningkatkan kompetensi karyawan dan memotivasi mereka secara bersamaan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif. Penelitian ini sejalan dengan hasil studi yang dilakukan oleh Sulastri, Saharuddin, dan Jumawan Jasman (2021), yang menemukan bahwa baik kompetensi kerja maupun motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan ketika diujikan secara bersamaan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa organisasi harus berkomitmen untuk terus berupaya dalam mengembangkan kompetensi pegawai dan meningkatkan motivasi kerja mereka demi mencapai kinerja yang optimal. Selanjutnya, strategi yang dilakukan tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu tetapi juga akan memperkuat budaya kerja yang positif dalam organisasi. Dengan memberikan ruang bagi karyawan untuk berkembang dan berinovasi, perusahaan dapat menciptakan tim yang lebih responsif terhadap perubahan dan

tantangan yang dihadapi di pasar. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan kompetensi dan motivasi kerja menjadi langkah krusial yang dapat membawa organisasi pada tingkat keberhasilan yang lebih tinggi.

## **5. PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Kompetensi yang tinggi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan dengan kompetensi yang baik cenderung lebih efisien dan efektif dalam menjalankan tugas, membuat lebih sedikit kesalahan, dan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian pada pengembangan kompetensi melalui pelatihan yang relevan untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan.
2. Motivasi yang tinggi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan termotivasi, mereka menunjukkan komitmen yang lebih besar, berinovasi, dan berkolaborasi lebih baik, yang berdampak positif pada lingkungan kerja.
3. Kompetensi dan motivasi kerja, ketika dikembangkan secara bersamaan, secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi mendukung kemampuan teknis dan keterampilan, sementara motivasi memberikan dorongan emosional untuk berprestasi. Dengan demikian, strategi pengelolaan yang mencakup pelatihan dan insentif akan memaksimalkan kinerja karyawan dan mendukung keberhasilan organisasi.

### **Saran**

#### **1. Bagi Perusahaan**

Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Enrekang sebaiknya fokus pada peningkatan kompetensi dan motivasi pegawai, karena keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Peningkatan pengalaman, keahlian, pengetahuan, dan keterampilan akan mendukung profesionalisme mereka, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

#### **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Peneliti mendorong penelitian berikutnya untuk mempertimbangkan variabel-variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai, yang belum diungkap dan dibahas dalam penelitian ini.



## DAFTAR RUJUKAN

- Alwi, F. A., Kurniawan, A. W., Darmawan Natsir, U., Sahabuddin, R., & Haeruddin, I. M. (2023). Pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H.M Djafar Harun Kolaka Utara. *Sinomika Journal*, 2(1), 95–102. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v2i1.865>
- Anjani, A. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1. <http://dx.doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- Anwar, A., Nurul Izmi, A., & Widhi Kurniawan, A. (2023). Pengaruh keterampilan, pengetahuan dan kemampuan SDM terhadap kinerja karyawan agroindustri Dangke di Kelurahan Mataran Kecamatan Anggeraja. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(2), 349–360. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i2.534>
- Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin. (2022). Pengaruh motivasi dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja karyawan sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 55–62. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.13>
- Dipoatmodjo, T. S. P., Kurniawan, A. W., & Haeruddin, M. I. M. (2021). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Ibunda di Kota Makassar. *Jurnal Manajemen*, 1(2), 47. <https://doi.org/10.26858/jm.v1i2.25598>
- Faruk. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja melalui proposionalisme karyawan PT. Angkasa Pura I Surabaya. *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Proposionalisme Karyawan PT. Angkasa Pura I Surabaya*, 10(April), 6. <https://doi.org/10.33005/jdg.v11i1.2523>
- Fauzi, A. (2019). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Biro Pemerintahan dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Politicon: Jurnal Ilmu Politik*, 1(1), 87–101. <https://doi.org/10.15575/politicon.v1i1.5367>
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2023). Metode penelitian kuantitatif (Edisi Revisi). Penerbit Yayasan Kita Menulis. <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Puriska Simanjuta. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja inspektur penerbangan di kantor otoritas. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1. <http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/creativeagung/article/view/328>
- Ramadhani, A. S., Hasbiah, S., & Kurniawan, A. W. (2023). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan umum daerah air minum Kabupaten Kepulauan Yapen. *Jurnal Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.26858/jm.v3i2.53114>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1). <https://doi.org/10.34010/jurisma.v8i1.998>

- Sukma, Kurniawan, A. W., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3. <https://doi.org/10.31850/decision.v3i2.1897>
- Sulastri, Saharuddin, & Jasman, J. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Makassar Raya Motor Cabang Palopo. *Jurnal*, 1–23. <http://repository.umpalopo.ac.id/id/eprint/1888>
- Surajiyo, S. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 1(2), 273–286. <https://doi.org/10.31539/jomb.v1i2.814>