

The Effect Of Work Competence And Motivation On The Performance Of Civil Servants In The Regional Financial And Asset Management Agency Of Banyuasin Regency

Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN Di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin

Risma Diah Ayu Safitri¹, M. Amiruddin Syarif^{2*}

Universitas Bina Darma^{1,2}

rismadiah61@gmail.com¹, amirudinsyarif@binadarma.ac.id²

**Coresponding Author*

ABSTRACT

The existence of a paradigm shift in the administration of regional government requires employees who have competence with the support of good motivation and can produce quality employee performance. The formulation of the problem in this research is that there is a phenomenon that occurs in the field, namely that there are still some employees who have inappropriate competencies or are not sufficient to balance the portion of work in the office. Like there are still employees who work without educational background. Of course, this can hinder the performance process in completing the work assigned. Other phenomena were also found by researchers regarding work motivation in the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) of Banyuasin Regency, such as a lack of motivation from leaders and co-workers, this can be proven by the existence of several employees who arrive late to the office, there are still some employees prioritize personal interests over office interests in carrying out their work. The address for this research is Jl. A. Rachman Tamim No.14 Provincial Hall Base, South Sumatra Province. The population and sample used in this research were 35 ASN employees of the Banyuasin Regency Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD). The data collection technique in this research is using a questionnaire which is then processed using SPSS version 26 and supported by primary data and secondary data that have been obtained. The results of this research show that competence and work motivation have a significant joint effect on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) of Banyuasin Regency.

Keywords: Competence, Motivation, Work Performance

ABSTRAK

Adanya perubahan paradigma yang terdapat dalam penyelenggaraan pemerintah daerah membutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi dengan dukungan motivasi yang baik serta dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berkualitas. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah terdapat fenomena yang terjadi di lapangan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang memiliki kompetensi yang tidak sesuai atau tidak cukup mengimbangi porsi pekerjaan yang ada di kantor. Seperti masih adanya pegawai yang bekerja tidak berdasarkan latar belakang pendidikan. Tentunya hal ini dapat menghambat proses kinerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Fenomena lainnya juga ditemukan oleh peneliti mengenai motivasi kerja yang ada di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Banyuasin, seperti kurangnya motivasi dari pimpinan maupun rekan kerja, hal ini dapat dibuktikan dengan adanya beberapa pegawai yang datang terlambat ke kantor, masih ada beberapa pegawai yang mendahulukan kepentingan pribadi dari pada kepentingan kantor dalam melaksanakan pekerjaannya. Lokasi Penelitian ini beralamatkan di Jl. A. Rachman Tamim No.14 Pangkalan Balai Provinsi Provinsi Sumatera Selatan. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai ASN Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Banyuasin sebanyak 35 pegawai ASN. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner kemudian diolah menggunakan SPSS versi 26 dan didukung dengan data primer dan data sekunder yang telah didapat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Banyuasin.

Kata kunci: Kompetensi, Motivasi, Kinerja Kerja

1. Pendahuluan

Adanya perubahan paradigma yang terdapat dalam penyelenggaraan pemerintah daerah membutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi dengan dukungan motivasi yang baik serta dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berkualitas. Berdasarkan undang-undang no. 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian dinyatakan bahwa untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan diperlukan Apartur Sipil Negara (ASN) yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil melalui pembinaan pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karir didilandaskan pada sistem prestasi kerja. Hal ini bertujuan agar tujuan organisasi dalam terealisasikan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan juga kompetensi yang baik juga, dimana kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan.

Menurut (Kartika & Sugiarto 2016) berpendapat bahwa kompetensi dibuat sebagai besar pengembangan kariir, tetapi penentuan tingkat kompetensi dilakukan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Jika kompetensi pegawai terhadap pekerjaannya tinggi maka dapat di perkirakan perilaku yang terbentuk yaitu bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, kompetensi dijadikan dasar sebagai dalam mengevaluasi kinerja pegawai. (Ramadhan & Djastuti, 2020). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan dari dalam diri manusia untuk dapat melakukan sesuatu dalam memenuhi kebutuhannya (Robin, 2016). Motivasi seseorang tidak dapat kita lihat semudah itu. Sedangkan menurut (Busro, 2018) motivasi merupakan penggerak diri dalam setiap individu dalam melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan, atau kata lain dorongan, upaya dan keinginan dalam diri manusia dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan nya dengan baik. Dengan adanya kompetensi dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

BPKAD (Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah) merupakan perangkat daerah yang menjadi unsur penunjang urusan pemerintahan dengan tugas dan fungsi penunjang keuangan sub pengelolaan keuangan dan aset daerah. Yang bertugas menyampaikan laporan keuangan daerah. Dengan tugas yang diberikan maka BPKAD Kabupaten Banyuasin dituntut untuk dapat menyampaikan laporan keuangan daerah dengan tepat waktu dan transparansi yang baik.

Objek penelitian ini dilakukan BPKAD (Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah) Kabupaten Banyuasin yang beralamatkan di Jl. A. Rachman Tamim No.14 Pangkalan Balai Provinsi Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini memiliki tujuan untuk dapat mengetahui pengaruh kompetensi terhadap Kinerja ASN di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Banyuasin, untuk dapat mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Banyuasin, untuk dapat mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Banyuasin.

2. Tinjauan Pustaka

Kompetensi ialah sikap dan karakter yang mendasari individu yang berkaitan dengan kinerja individu dalam pekerjaannya dimana sikap dan karakter tersebut selamanya ada pada individu sehingga mempengaruhi tingkah laku dan performasi secara luas pada semua situasi dan tugas yang dikerjakan (Triasturi, 2019). Menurut (Agustian et al., 2018) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas kemampuan, keterampilan dan pengetahuan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi yaitu keyakinan, keterampilan, pengalaman, karakteristik, motivasi, budaya organisasi.

Menurut (Fachreza, 2018) mendefinisikan bahwa motivasi merupakan faktor-faktor yang bersifat ekstrinsik yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Menurut (Lusri & Siagian, 2021) menjelaskan bahwa motivasi sebuah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Sedangkan menurut (Yohana, 2019) menjelaskan bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan setiap individu. (Susanto, 2019) berpendapat bahwa terdapat dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti konsep diri, keluarga, jenis kelamin, pengalaman dan prestasi, validasi, cita-cita, pemahaman, kondisi lingkungan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dimana terdiri dari elemen-elemen sumber daya manusia (pegawai) yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan dan harus dilaksanakan dengan tujuan optimalisasi dan efisiensi pencapaian yang akan dicapai. Terdapat beberapa pandangan menurut para ahli; (Mangkunegara, 2016) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan (Abdurrahman, 2019) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

3. Metode Penelitian

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian, objek penelitian ini menjadi sasaran dalam penelitian untuk mendapatkan jawaban ataupun solusi dari permasalahan yang akan dibuktikan secara objektif. Secara umum objek dalam penelitian ini yaitu di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Banyuasin. Yang beralamat di Jl. A. Rachman Tamim No.14 Pangkalan Balai Provinsi Provinsi Sumatera Selatan. Letak sangat strategis dan mudah untuk dijangkau oleh masyarakat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian Kuantitatif merupakan penelitian yang berbentuk angka atau data kuantitatif (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menggambarkan bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ASN di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Banyuasin.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini berupa wawancara dan penyebaran kuesioner pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Banyuasin. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini yaitu data yang sudah diolah kemudian disajikan seperti bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Banyuasin. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai ASN di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Banyuasin yang berjumlah 35 responden. Peneliti melakukan pengamatan atau observasi terlebih dahulu, kemudian melakukan penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel yang sudah ditetapkan. Kemudian data yang didapat dalam penelitian ini dilakukan pengolahan data dengan menggunakan program komputer SPSS versi 22. Uji yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedasitas, uji validasi, uji reabilitas, Uji Persial dan uji simultan, juga uji koefisien determinasi.

4. Hasil dan Pembahasan

Dari 35 kuesioner yang dibagikan kepada pegawai ASN di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Banyuasin terdapat hasil jumlah laki-laki sebanyak 18 pegawai atau 51% dan jumlah perempuan 17 atau 49% dari jumlah keseluruhan. Jadi total keseluruhan kuesioner yang tersebar sebanyak 35 karyawan.

Tabel 1. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Perempuan	17	49%
Laki-laki	18	51%
Total	35	100%

Sumber : Data Angket Diolah dengan SPSS, 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa terdapat responden sebanyak 17 berjenis kelamin perempuan atau 49% dan laki-laki berjumlah 18 atau 51% dari total keseluruhan kuesnioner yang disebar. Jadi total keseluruhan sampel 35 pegawai ASN atau 100% jumlah sampel.

Tabel 2 Usia Responden

Usia	Frekuensi	%
35-45	17	49%
45-55	11	31%
≥ 55	7	20%
Total	35	100%

Sumber : Data angket di olah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa terdapat 49% responden yang memiliki umur 33-45 tahun atau 17 responden, 11 responden yang memiliki umur 45-55 tahun atau 31% dan 20% responden atau 7 responden yang memiliki umur diatas 55 tahun dari total kuesioner yang tersebar. Jadi total keseluruhan sampel 35 pegawai ASN atau 100% jumlah sampel.

Tabel 3 Pendidikan Responden

Pendidikan	frekuensi	%
S1	21	60%
S2	14	40%
Total	35	100%

Sumber : Data Angket Diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 3 diatas bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 21 responden atau 60% dari total keseluruhan. Sedangkan responden yang memiliki tingkat pendidikan S2 sebanyak 14 responden atau 40% dari total keseluruhan.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah data terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan adalah uji *kolmogorof smirnov* (K-S). Kriteria pengujian yaitu data berasal dari populasi yang terdistribusi normal jika nilai signifikansi probabilitasnya ($p>0,05$) dan populasi tidak terdistribusi normal apabila $p<\text{signifikansi } \alpha=0,05$.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.36727159
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.088
	Negative	-.133
Kolmogorof-Smirnov Z		.133
Asymp. Sig. (2-tailed)		.120 ^c

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Output, 2023

Berdasarkan tabel 4 menunjukan bahwa nilai probabilitas *Asymp. Sig. (2-tailed)* merupakan hasil dari uji *Kolmogorof-Smirnov* menunjukan hasil bahwa seluruh data dalam penelitian ini memiliki signifikansi sebesar $0,120 > 0,5$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel independen. Jika tidak terjadi korelasi antar variabel independen maka dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut baik.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1. (Constant)		
Kompetensi	,669	1,670
Motivasi	,669	1,670

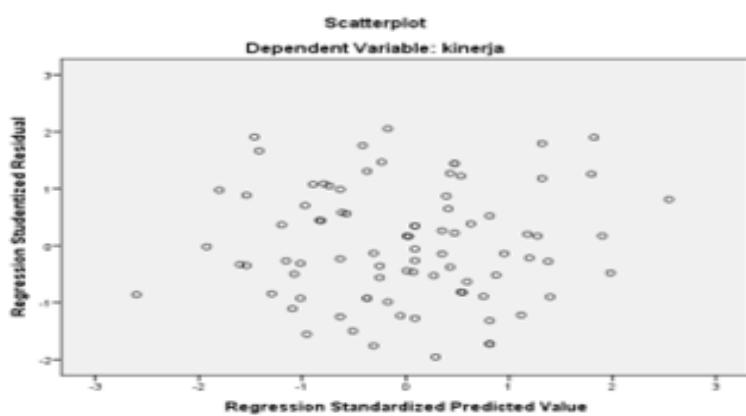
a. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber: Hasil Output, 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai kompetensi dan motivasi yaitu 0,669. Pada variabel independent dalam penelitian memiliki nilai tolerance diatas 0,1 yang berarti bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Hasil yang sama dilihat dari nilai VIF pada variabel independen yang menunjukan angka 10 yaitu 1,670. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari multikolinearitas antar variabel.

Uji heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel pengganggu dari suatu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Menurut (Ghozali, 2019) heteroskedastisitas memiliki arti bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Tetapi jika tidak terjadi sebaliknya varian variabel pada model regresi miliki nilai yang sama maka disebut homoskedastisitas.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot

Sumber: Hasil Output, 2023

Pada gambar 1 diatas menunjukan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola, baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Dapat disimpulkan bahwa instrumen

penelitian ini tidak memenuhi asumsi heteroskedasitas. Menurut (Ghozali, 2019) heteroskedasitas memiliki arti bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Tetapi jika tidak terjadi sebaliknya varian variabel pada model regresi miliki nilai yang sama maka disebut homoskedastitas.

Uji validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan suatu instrument dalam penelitian yaitu kuesioner. Uji validitas ini dilakukan dengan 35 responden pegawai ASN Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Banyuasin. Uji validitas ini peneliti menggunakan analisis faktor bantuan SPSS 22. Metode yang digunakan dalam uji validitas ini adalah metode korelasi person yaitu analisis dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total item. Nilai korelasi dibandingkan dengan R Tabel. Pada tingkat kepercayaan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 35 atau $df=35$ maka di dapat R tabel sebesar 0,3246. Dengan kriteria jika nilai $Sig < 0,05$ dan nilai R hitung > R tabel, maka instrument yang di uji dinyatakan valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Sig	R-hitung	R-tabel	Keputusan
Kompetensi	X1.1	0,019	0,591	0,3246	Valid
	X1.2	0,001	0,308	0,3246	Valid
	X1.3	0,000	0,502	0,3246	Valid
	X1.4	0,000	0,411	0,3246	Valid
	X1.5	0,000	0,298	0,3246	Valid
	X1.6	0,000	0,354	0,3246	Valid
Motivasi	X2.1	0,000	0,267	0,3246	Valid
	X2.2	0,000	0,297	0,3246	Valid
	X2.3	0,001	0,758	0,3246	Valid
	X2.4	0,001	0,605	0,3246	Valid
	X2.5	0,000	0,752	0,3246	Valid
Kinerja	Y1	0,001	0,557	0,3246	Valid
	Y2	0,000	0,882	0,3246	Valid
	Y3	0,000	0,453	0,3246	Valid
	Y4	0,000	0,554	0,3246	Valid

Sumber: Hasil Output, 2023

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui seluruh item pertanyaan memiliki R tabel dn nilai Sig. seluruh item pertanyaan memperoleh nilai dibawah signifikansi 0,005. Shingga dapat di simpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Tujuan dilakukan uji reabilitas yaitu untuk mengetahui item pertanyaan yang disajikan oleh peneliti kepada responden adalah reliable atau tidak. Pengukuran reabilitas dilakukan dengan program SPSS. Alat ukur dapat dikatakan reliabel jika nilai reabilitas $> 0,60$ dimana 0,60 adalah standarisasi. nilai reabilitas. Adapun hasil dari uji reabilitas sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
Kompetensi	0,711	Realiabel
Motivasi	0,630	Realiabel
Kinerja	0,640	Realiabel

Sumber: Hasil Output, 2023

Berdasarkan tabel 7 hasil yang didapat menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* pada variabel kompetensi sebesar 0,711, variabel motivasi memperoleh nilai *Alpha Cronbach* 0,630 dan variabel kinerja memperoleh nilai sebesar 0,640 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item setiap variabel dinyatakan reliabel karena lebih besar dari pada nilai standarisasi reabilitas yaitu sebesar 0,60.

Uji T (Persial)

Uji t atau persial dilakukan untuk menguji hipotesis secara persial atau secara sendiri-sendiri, hal ini berguna untuk menunjukkan pengaruh dari tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen untuk melihat seberapa besar atau jauhnya pengaruh independen terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji Persial

Model	Coefficients ^a			Standardized Coefficients		
	B	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	14.893	3.485			4.273	.000
Kompetensi	.148	.114		.210	1.305	.021
Motivasi	.238	.109		.353	2.194	.036
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Hasil Output, 2023

Berdasarkan tabel 8 didapatkan bahwa :

1. $H_a \neq 0$, berarti ada pengaruh kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y) dengan *p value* 0,021.
2. $H_0 \neq 0$, berarti ada pengaruh Motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) dengan *p value* 0,036.

Dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) dengan *p value* 0,021 dan 0,036.

Uji F (Simultan)

Uji F atau uji signifikansi simultan digunakan untuk menguji apakah model regresi moderasi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Tabel 4.10 berikut menyajikan hasil dari statistik F untuk interaksi antara variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja sebagai berikut;

Tabel 9. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.411	2	7.705	3.879	.031 ^b
	Residual	63.561	32	1.986		
	Total	78.971	34			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi						

Sumber: Hasil Output, 2023

Hasil tabel 9 diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 3,879 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,002. Maka terdapat interaksi antara variabel kompetensi dan motivasi secara bersama-sama. Membuktikan adanya pengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil yang didapatkan pada uji hipotesis yaitu H_a diterima, yang berarti pengaruh kompetensi dan motivasi secara bersama-sama mampu membuktikan adanya pengaruh terhadap kinerja.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berikut hasil dari uji statistik koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the
				Estimate
1	.442 ^a	.195	.145	1.409
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi				

Sumber: Hasil Output, 2023

Hasil tabel 10 menunjukkan bahwa *Adjusted R2* sebesar 0,145 Hal ini menandakan bahwa variabel kompetensi dan motivasi hanya mampu menjelaskan 14,5% variasi dari variabel kinerja.

Pembahasan

Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y) dengan *p value* 0,021. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mulang, 2023) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor BAPPEDA menunjukkan bahwa kompetensi yang diperoleh pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila kompetensi diperoleh pegawai sesuai dengan bidang pekerjaan dan pengetahuan yang dimiliki maka kinerja yang dihasilkan baik dan meningkat.

Menurut (Agustian et al., 2018) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas kemampuan, keterampilan dan pengetahuan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Yang dilandasi dengan indikator seperti, pengalaman, pengetahuan, budaya organisasi, keyakinan dan karakteristik individu itu sendiri. Besar atau kecilnya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai karena semakin besar kompetensi yang dimiliki maka akan semakin meningkatnya kinerja yang dilakukan.

Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) dengan *p value* 0,036. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Caissar et al., 2022) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Hidayat, 2021) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Fachreza, 2018) mendefinisikan bahwa motivasi merupakan faktor-faktor yang bersifat ekstrinsik yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seorang. Apabila faktor dari luar tidak mendukung dengan baik maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan kurang maksimal hal ini karena faktor dari luar membawa efek langsung bagi psikologis masing-masing anggota tim yang nantinya mempengaruhi kinerja.

Dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Banyuasin dengan *p value* 0,021. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai ASN

di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Banyuasin dengan p value 0,036. Artinya kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan persial terhadap kinerja ASN di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Banyuasin.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu, Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Banyuasin dengan p value 0,021. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Banyuasin dengan p value 0,036. Kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan persial terhadap kinerja ASN di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Banyuasin.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan. Maka peneliti memerlukan saran untuk bahan pertimbangan yang akan dijelaskan yaitu, Bagi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Banyuasin hendaknya Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Banyuasin dapat memberikan pelatihan terkait kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaan setiap pegawai serta memberikan motivasi yang lebih banyak sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Bagi Akademis dan Penelitian Peneliti Selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat melanjutkan penelitian yang berkaitan dengan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi bahan acuan dan bermanfaat untuk pihak-pihak yang berkepentingan dan disarankan agar dapat menambah variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja.

Daftar Pustaka

- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- As'ad, A. (2021). Pengaruh Kompetensi , Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 191–200. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.344>
- Budiman, N. P., Searang, I. S., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendean Manado). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Fakultas, J., Universitas, E., & Lamongan, I. (n.d.). *PEGAWAI Tuti Anggraeni Fakultas Tehnik , Perencanaan dan Arsitektur UNWIM Tabel Error ! No text of specified style in document . -2 Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tabel Error ! No text of specified style in document . -1 Data Kinerja Pegawai . 1206–1222*.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya*

- Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen, 5(1), 16–23.
<https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Lestari, N. M. L. S., Kawiana, I. G. P., & Puja, I. M. S. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel The Haven Bali Seminyak. 3(5), 837–845.
- Lingga, Y., & Simbolon, B. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Otomotif SMK Kristen Tagari Toraja Utara. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 507–513.
- Mulang, H. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 38–51. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.894>
- Novaritpraja, G. Y. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Sumber Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 22(1), 87–100. <https://doi.org/10.37303/a.v22i1.153>
- Nurwin, K. J., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 876–885. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p876-885>
- Rahmayanti, R., Haryati, T., Miyono, N., & Safitri, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri se-Kabupaten Pemalang. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 3(1), 43–55. <https://doi.org/10.21831/jump.v3i1.35791>
- Ramadhanty, S. R., & Djastuti, I. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening *Diponegoro Journal of* <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/30334%0Ahttps://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/download/30334/25163>
- Ramli Simbolon dan Hastin. (2013). Pengaruh Perubahan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Banjarmasin). *Jurnal Wawasan Manajemen*, 1(1), 27–42.
- Riyanto, S., & Anto, D. C. (2022). Pengaruh Kompetensi, Semangat Kerja dan Tim Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 12(2), 81–90. <https://doi.org/10.55601/jwem.v12i2.895>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Perilaku Organisasi (dan A. R. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani (ed.); 16th ed.). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, 6681, 665–670.
- Susanto, Y., Riwukore, J. R., Afrianti, I., & Habaora, F. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan. *Jurnal Pendidikan*, 30(2), 143. <https://doi.org/10.32585/jp.v30i2.1578>
- SUTEDJO, A. S., & MANGKUNEGARA, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>
- Yulianty, P. D., Qodriah, S. L., Kurniawan, P., & Indriyanti, H. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elfaatih Global Indonesia. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 5, 51–61. <https://doi.org/10.37631/e-bisma.v2i2.402>