

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PADA PNS DINAS PERDAGANGAN KOPERASI UMKM DAN PERINDUSTRIAN (DISDAGKOPERIN) KOTA CIMAH JAWA BARAT

Doni Dirgantara Asikin, Universitas Nasional Pasim
vitadoni@yahoo.com
Haafizh Aditia, Universitas Nasional Pasim
haafizh27aditia@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja pada PNS Dinas Perdagangan Koperasi UMKM dan Perindustrian (DISDAGKOPERIN) Kota Cimahi Jawa Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah PNS Dinas Perdagangan Koperasi UMKM dan Perindustrian (DISDAGKOPERIN) Kota Cimahi Jawa Barat. Dengan sampel seluruh populasi PNS DISDAGKOPERIN Kota Cimahi Jawa barat sebanyak 94. Teknik pengambilan sampel menggunakan Sampel jenuh. Desain penelitian menggunakan metode deskriptif dan metode asosiatif. Hasil penelitian analisis deskriptif menunjukkan skor rata-rata variabel Kompetensi (X1) adalah sebesar 317,6 dikategorikan “cukup”, dan variabel Motivasi (X2) adalah sebesar 318,7 dikategorikan “cukup”, serta variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 320,2 dikategorikan “cukup”. Untuk analisis asosiatif menggunakan, analisis regresi linier berganda. Hasil perhitungan pengaruh secara parsial dapat diketahui variabel Kompetensi terhadap Kinerja adalah sebesar 67,9% dan variabel Motivasi terhadap Kinerja sebesar 24,3%. Hasil perhitungan nilai pengaruh variabel Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja secara simultan dapat dilihat nilai R square (R^2) adalah 0,709, maka koefisien determinasi (KD) sebesar $0,709 \times 100\% = 70,9\%$, hal ini berarti pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja adalah sebesar 70,9%, sedangkan sisanya 29,1% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kompetensi; Motivasi; Kinerja

Abstract

The purpose of this study was to see the effect of Competence and Motivation on Performance in Civil Servants at the Department of Trade, Cooperatives, SMEs and Industry (DISDAGKOPERIN) Cimahi City, West Java. The population in this study were civil servants at the Department of Trade, Cooperatives, medium-low business and Industry (DISDAGKOPERIN) Cimahi City, West Java. With a sample of the entire population of DISDAGKOPERIN civil servants, Cimahi City, West Java, as many as 94. The sampling technique used was saturated sample. The research design used descriptive and associative methods. The results of the descriptive analysis showed that the average score of the Competency variable (X1) was 317.6 categorized as "enough", and the Motivation variable (X2) was 318.7 categorized as "enough", and the Performance variable (Y) was 320, 2 is categorized as "enough". For associative analysis using multiple linear regression analysis. The results of the calculation of the partial effect can be seen that the competence variable on performance is 67.9% and the motivation variable on performance is 24.3%. The results of the calculation of the value of the

influence of the variable Competence and Motivation on Performance simultaneously can be seen that the value of R square (R²) is 0.709, then the coefficient of determination (KD) is $0.709 \times 100\% = 70.9\%$, this means that the influence of Competence and Motivation on Performance is of 70.9%, while the remaining 29.1% was influenced by other factors that were not involved in this study.

Keywords: *Competency; Motivation; Performance*

Pendahuluan

Kinerja didalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi baik unsur pimpinan maupun pekerja. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil negara bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dalam menyelenggarakan pelayanan publik di Kota Cimahi khususnya di bidang perdagangan, koperasi, UKM, dan perindustrian Kota Cimahi memiliki badan perangkat daerah yaitu Dinas Perdagangan Koperasi UKM dan Perindustrian (Disdagkoperin) Kota Cimahi berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 216 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Cimahi dan Peraturan Wali Kota Cimahi Nomor 33 Tahun 216 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Cimahi, bahwa Disdagkoperin Kota Cimahi memiliki tugas pokok dan fungsi yaitu melaksanakan urusan bidang Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, serta Perindustrian.

Tugas pokok yang dimaksud dijelaskan pada ayat (2) huruf a yaitu Dinas Perdagangan Koperasi UKM dan Perindustrian (Disdagkoperin) mempunyai fungsi untuk menyusun program dan perencanaan serta pelaksanaan operasional kegiatan pengelolaan serta pada huruf c menyebutkan bahwa DISDAGKOPERIN memiliki fungsi untuk melaksanakan kegiatan perancangan, di ruang lingkup pasar pemerintah, meterologi, UKM, koperasi masyarakat, dan tatakelola perindustrian.

Namun pada saat pelaksanaan di lapangan belum optimal karena pekerjaan yang dilakukan hanya berdasarkan kebiasaan petugas sehingga mengakibatkan adanya beberapa masalah di lapangan. Hal lain yang menyebabkan pelaksanaan petugas belum optimal adalah belum terpenuhinya standar operasional prosedur kerja tenaga ahli di lapangan. Dalam jurnalnya Zulkifli Damopolii, Rita N. Taroreh dan Yantje Huing (2021) dari Universitas Samratulangi dengan nomer indeks ISSN 2303-1174 pada jurnalnya yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja ASN Dinas Pendidikan Kota Kotamobagu.

Tentang pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja menunjukkan variable Kompetensi dan Motivasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Pendidikan Kota Kotamobagu, hasil ini juga menunjukkan bahwa model penelitian yaitu variabel Kompetensi dan Motivasi memiliki hubungan.

Metode Penelitian

Unit Analisis

Menurut Bambang S. Soedibjo (2013:50) unit analisis adalah unit yang digunakan untuk menjelaskan karakteristik dari kumpulan objek yang lebih besar lagi. Dalam penelitian ini yang akan menjadi unit analisis adalah individu yaitu Pegawai Negeri Sipil di DISDAGKOPERIN Kota Cimahi Jawa Barat.

Populasi dan Teknik Penarikan Sampel

Populasi dapat didefinisikan sebagai kumpulan dari subjek atau pengukuran dari masalah yang akan diteliti.

Sampel adalah bagian dari populasi. Sample berisikan subjek atau anggota yang dipilih dari populasi (Bambang S. Soedibjo 2013:125). Menurut Suharsimi Arikunto (2010:109) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan di teliti.

Pengambilan sampel untuk penelitian menurut (Suharsimi Arikunto 2010:112) jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Sampel yang penulis ambil adalah seluruh populasi PNS di DISDAGKOPERIN Kota Cimahi Jawa Barat yang berjumlah 94 orang, sample ini juga biasa di sebut sample jenuh.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan bagian integral dari desain penelitian. Tersedia berbagai metode pengumpulan data dengan segala kelebihan dan kekurangannya secara garis besar metode pengumpulan data ini terdiri dari data sekunder dan data primer. (Bambang S. Soedibjo 2013:111).

Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala	No Urut
Kompetensi (X1)	Menurut Wibowo (2014:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.	Motif	Kemauan untuk mencapai target	<i>Ordinal</i>	1
			Kemauan untuk meningkatkan motivasi kerja	<i>Ordinal</i>	2
		Sifat	Pengendalian emosi	<i>Ordinal</i>	3
			Keuletan dalam menyelesaikan pekerjaan	<i>Ordinal</i>	4
		Konsep Diri	Keyakinan pada kemampuannya	<i>Ordinal</i>	5
			Bersikap positif terhadap permasalahan	<i>Ordinal</i>	6
		Pengetahuan	Pemahaman permasalahan	<i>Ordinal</i>	7
			Penguasaan bidang terkait pekerjaan	<i>Ordinal</i>	8
		Keterampilan	Mempunyai inovasi dalam pekerjaan	<i>Ordinal</i>	9
			Mampu menggunakan fasilitas terkait pekerjaan	<i>Ordinal</i>	10
Motivasi (X2)	Menurut Wibowo (2011:378)	Kebutuhan berprestasi	Resiko	<i>Ordinal</i>	1
			Kualitas kerja	<i>Ordinal</i>	2

	Motivasi merupakan Proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau <i>goal-directed behavior</i>	Kebutuhan memperluas pergaulan	Komunikasi	<i>Ordinal</i>	3
			Persahabatan	<i>Ordinal</i>	4
		Kebutuhan menguasai suatu pekerjaan	Pemimpin	<i>Ordinal</i>	5
			Keteladanan	<i>Ordinal</i>	6
Kinerja (Y)	Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	kualitas kerja	Kemampuan	<i>Ordinal</i>	1
			Ketelitian	<i>Ordinal</i>	2
		kuantitas kerja	Absensi	<i>Ordinal</i>	3
			Waktu yang digunakan	<i>Ordinal</i>	4
		Tanggung jawab	Hasil kerja	<i>Ordinal</i>	5
			Mengambil keputusan	<i>Ordinal</i>	6
		Kerjasama	Jalinan kerjasama	<i>Ordinal</i>	7
			Kekompakan	<i>Ordinal</i>	8
		inisiatif	Kemandirian	<i>Ordinal</i>	9
			Evaluasi pekerjaan	<i>Ordinal</i>	10

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang terdiri dari pernyataan – pernyataan dalam bentuk tertutup, dimana responden hanya memilih satu alternatif jawaban yang tersedia. Pengukuran yang digunakan ialah Skala Likert (Bambang S.Soedibjo 2013:70)

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2012:121) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan pengujian validitas konstrak.

Uji Realibilitas

Menurut Bambang S. Soedibjo (2013:78) sebuah alat ukur dikatakan reliable jika digunakan secara berulang-ulang terhadap satu objek akan menghasilkan hasil yang sama. Ada tiga aspek penting yang berkaitan dengan reabilitas alat ukur yaitu kemantapan (stabil), ketepatan dan keseragaman (*homogenitas*). Kemantapan mengandung arti bahwa suatu alat ukur jika digunakan secara berulang-ulang akan menghasilkan hasil yang sama dengan syarat tidak ada perubahan dari alat ukur itu sendiri. Ketepatan mengandung arti bahwa apakah ukuran yang diperoleh merupakan ukuran yang benar dari sesuatu yang ingin diukur.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan penggambaran hasil analisis data mengenai peranan variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*) menggunakan pendekatan grafik, tabel, dan gambar. Hal ini didukung oleh pendapat dari (Sugiyono, Metode Penelitian, 2017, p. 199) yang menyatakan bahwa statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis Asosiatif

Assosiatif adalah suatu bentuk fenomena yang menunjukkan adanya hubungan antara dua atau lebih variabel, (S. Soedibjo, 2013, p. 174). Analisis ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja.

Dalam penelitian ini akan menggunakan regresi linear berganda, tetapi sebelum dilakukan regresi linear berganda, maka harus uji asumsi klasik.

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis, sesuai dengan ketentuan bahwa dalam uji regresi linier harus dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Pengujian asumsi klasik yang dilakukan yaitu:

a. Uji Normalitas Data

Dalam melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian normalitas data untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Data yang baik adalah data yang berdistribusi normal. Untuk mengetahui apakah data tersebut mengikuti sebaran normal atau tidak, dapat dilakukan dengan metode kolmogrov Smirnov. Dalam melakukan analisis ini dibantu menggunakan program spss.

Pedoman dalam mengambil keputusan apakah sebuah distribusi data mengikuti distribusi normal adalah jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka distribusi adalah normal sedangkan jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka distribusi adalah tidak normal.

b. Uji multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2016, p. 103), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

c. Uji Autokorelasi

Autokorelasi menunjukkan adanya kondisi yang berurutan antara gangguan atau distribusi yang masuk kedalam fungsi regresi. Autokorelasi dapat diartikan sebagai korelasi yang terjadi antara anggota observasi yang terletak berderetan secara serial dalam bentuk waktu atau korelasi antara tempat yang berdekatan bila datanya Cross Series.

d. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan penjelasan (Ghozali, 2016, p. 134), uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual lain. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian menggunakan persamaan regresi linear berganda karena variabel bebas dalam penelitian lebih dari satu (Sugiono 2012 : 275)

3. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengukur factor manakah yang paling berpengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai r^2 yang besar menunjukkan variabel independen yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen.

Tujuan menghitung koefisien determinasi parsial adalah untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling dominan terhadap variabel terikat (Ghozali,2016:83)

Uji Hipotesis

Namun pada penelitian ini penulis menggunakan sample jenuh, sample jenuh menurut Arikunto (2012:104) ialah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus. Maka dari itu penelitian ini tidak menggunakan hipotesis statistika uji t dan uji f.

Hasil Penelitian dan Pembahasan Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

Variabel	Indikator	r Hitung	Nilai Kritis	Keputusan
X1 Kompetensi	1	0,487	0,3	Valid
	2	0,573	0,3	Valid
	3	0,580	0,3	Valid
	4	0,585	0,3	Valid
	5	0,650	0,3	Valid
	6	0,642	0,3	Valid
	7	0,566	0,3	Valid
	8	0,572	0,3	Valid
	9	0,585	0,3	Valid
	10	0,539	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2021

Berdasarkan hasil uji validitas di atas menyebutkan seluruh indikator variabel Kompetensi (X1) valid, dimana nilai koefisien korelasi bernilai lebih dari nilai kritis yang ditentukan yaitu 0,3 sehingga diikutsertakan untuk analisis selanjutnya (uji reliabilitas, analisis deskriptif, dan analisis asosiatif).

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Variabel	Indikator	r Hitung	Nilai Kritis	Keputusan
X2 Motivasi	1	0,759	0,3	Valid
	2	0,743	0,3	Valid
	3	0,762	0,3	Valid
	4	0,605	0,3	Valid
	5	0,630	0,3	Valid
	6	0,623	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2021

Berdasarkan hasil uji validitas di atas menyebutkan seluruh indikator variabel Motivasi (X2) valid, dimana nilai koefisien korelasi bernilai lebih dari nilai kritis yang ditentukan yaitu 0,3 sehingga diikutsertakan untuk analisis selanjutnya (uji reliabilitas, analisis deskriptif, dan analisis asosiatif).

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Variabel	Indikator	r Hitung	Nilai Kritis	Keputusan
Y Kinerja	1	0,61	0,3	Valid

	2	5	0,60	3	0,	Valid
	3	0	0,64	3	0,	Valid
	4	4	0,41	3	0,	Valid
	5	5	0,44	3	0,	Valid
	6	4	0,40	3	0,	Valid
	7	4	0,62	3	0,	Valid
	8	6	0,48	3	0,	Valid
	9	9	0,79	3	0,	Valid
	10	8	0,62	3	0,	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2021

Berdasarkan hasil uji validitas di atas menyebutkan seluruh indikator variabel Kinerja (Y) valid, dimana nilai koefisien korelasi bernilai lebih dari nilai kritis yang ditentukan yaitu 0,3 sehingga diikutsertakan untuk analisis selanjutnya (uji reliabilitas, analisis deskriptif, dan analisis asosiatif).

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X1)

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,771	0,6	Reliabilitas Layak

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2021

Hasil uji reliabilitas variabel Kompetensi (X1) didapat sebesar 0,771. Berdasarkan kriteria penilaian terhadap koefisien *alpha cronbach's* yaitu apabila $> 0,60$ dikategorikan reliabel, hasil-hasil uji reliabilitas untuk variabel Kompetensi (X1) termasuk ke dalam kategori reliabel.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X2)

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi (X2)	0,771	0,6	Reliabilitas Layak

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2021

Hasil uji reliabilitas variabel Motivasi (X2) didapat sebesar 0,771. Berdasarkan kriteria penilaian terhadap koefisien *alpha cronbach's* yaitu apabila $> 0,60$ dikategorikan reliabel, hasil-hasil uji reliabilitas untuk variabel Motivasi (X2) termasuk ke dalam kategori reliabel.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi (Y)	0,761	0,6	Reliabilitas Layak

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2021

Hasil uji reliabilitas variabel Kinerja (Y) didapat sebesar 0,819. Berdasarkan kriteria penilaian terhadap koefisien *alpha cronbach's* yaitu apabila $> 0,60$ dikategorikan reliabel, hasil-hasil uji reliabilitas untuk variabel Kinerja (Y) termasuk ke dalam kategori reliabel.

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi (X1)

Dimensi	Nomor Item	SS		S		RR		TS		STS		Bobot	Rata-rata dimensi	Kategori
		F	B	F	B	F	B	F	B	F	B			
Motif	Kemauan untuk mencapai target	4	20	40	160	40	120	10	20	0	0	320	322.5	Baik
	Kemauan untuk meningkatkan motivasi kerja	4	20	41	164	43	129	6	12	0	0	325		
Sifat	Pengendalian emosi	5	25	36	144	48	144	5	10	0	0	323	324.5	Baik
	Keuletan dalam menyelesaikan pekerjaan	2	10	45	180	42	126	5	10	0	0	326		
Konsep Diri	Keyakinan pada kemampuannya	6	30	38	152	46	138	4	8	0	0	328	327.5	Baik
	Bersikap positif terhadap permasalahan	4	20	41	164	45	135	4	8	0	0	327		
Pengetahuan	Pemahaman permasalahan	1	5	40	160	47	141	6	12	0	0	318	309	Cukup
	Penguasaan bidang terkait pekerjaan	10	50	18	72	46	138	20	40	0	0	300		
Keterampilan	Mempunyai inovasi dalam pekerjaan	7	35	20	80	35	105	32	64	0	0	284	304.5	Cukup
	Mampu menggunakan fasilitas terkait pekerjaan	2	10	44	176	43	129	5	10	0	0	325		
Rata-Rata Bobot Aktual												317.6	Cukup	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2021

Keterangan: SS = Sangat Setuju, S = Setuju, RR = Ragu-Ragu, TS = Tidak Setuju, STS = Sangat Tidak Setuju, F = Frekuensi dan /B = Bobot

Berdasarkan pernyataan diatas dapat diketahui bahwa hasil yang diperoleh dari rata-rata bobot pada variabel Kompetensi sebesar 317.6 nilai rata-rata tersebut termasuk kedalam kategori "Cukup" yang berada pada interval 246-321.

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (X2)

Dimensi	Nomor Item	SS		S		RR		TS		STS		Bobot	Rata - Rata Dimensi	Kategori
		F	B	F	B	F	B	F	B	F	B			
Kebutuhan Berprestasi	Resiko	5	25	31	124	48	144	10	20	0	0	313	319	Cukup
	Kualitas Kerja	8	40	37	148	39	117	10	20	0	0	325		

Kebutuhan Memperluas Pergaulan	Komunikasi	6	30	30	120	48	144	10	20	0	0	314	321	Cukup
	Persahabatan	6	30	38	152	46	138	4	8	0	0	328		
Kebutuhan Menguasai Suatu Pekerjaan	Pemimpin	13	65	16	64	46	138	19	38	0	0	305	316	Cukup
	Keteladanan	8	40	39	156	37	111	10	20	0	0	327		
Rata-Rata Bobot Aktual												318.7	318.7	Cukup

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2021

Keterangan: SS = Sangat Setuju, S = Setuju, RR = Ragu-Ragu, TS = Tidak Setuju, STS = Sangat Tidak Setuju, F = Frekuensi dan /B = Bobot

Berdasarkan pernyataan diatas dapat diketahui bahwa hasil yang diperoleh dari rata-rata bobot pada variabel Motivasi sebesar 318.7 nilai rata-rata tersebut termasuk kedalam kategori “Cukup” yang berada pada interval 246-321.

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

Dimensi	Nomor Item	SS		S		RR		TS		STS		Bobot	Rata – rata dimensi	Kategori
		F	B	F	B	F	B	F	B	F	B			
Kualitas Kerja	Kemampuan	3	15	44	176	40	120	7	14	0	0	325	319.5	Cukup
	Ketelitian	4	20	32	128	50	150	8	16	0	0	314		
Kuantitas Kerja	Absensi	4	20	36	144	45	135	9	18	0	0	317	319.5	Cukup
	Waktu Yang Digunakan	6	30	33	132	50	150	5	10	0	0	322		
Tanggung Jawab	Hasil Kerja	4	20	38	152	40	120	12	24	0	0	316	317.5	Cukup
	Mengambil Keputusan	3	15	40	160	42	126	9	18	0	0	319		
Kerjasama	Jalinan Kerjasama	3	15	35	140	48	144	8	16	0	0	315	319	Cukup
	Kekompakan	2	10	43	172	43	129	6	12	0	0	323		
Inisiatif	Kemandirian	5	25	39	156	45	135	5	10	0	0	326	325.5	Baik
	Evaluasi Pekerjaan	3	15	42	168	44	132	5	10	0	0	325		
Rata-Rata Bobot Aktual												320.2	320.2	Cukup

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2021

Keterangan: SS = Sangat Setuju, S = Setuju, RR = Ragu-Ragu, TS = Tidak Setuju, STS = Sangat Tidak Setuju, F = Frekuensi dan /B = Bobot

Berdasarkan pernyataan diatas dapat diketahui bahwa hasil yang diperoleh dari rata-rata bobot pada variabel Kinerja (Y) sebesar 320.2 nilai rata-rata tersebut termasuk kedalam kategori “Cukup” yang berada pada interval 246-321.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. 1 Hasil Uji

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Normalitas

		Unstandardized Residual
N		94
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.10728122
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.042
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

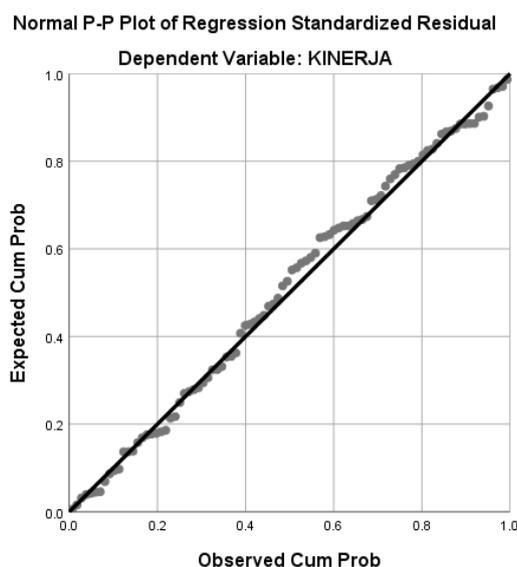
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Output Analisis SPSS V25 2021

Berdasarkan data di atas diketahui bahwa nilai signifikan (Sig) pada tabel *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh dengan angka sebesar 0,2. Menurut ketentuan jika nilai *Kolmogorov-Smirnov* di atas α 0,05 maka data tersebut terdistribusi secara normal.

Gambar 4. 1 Normal Probability Plot

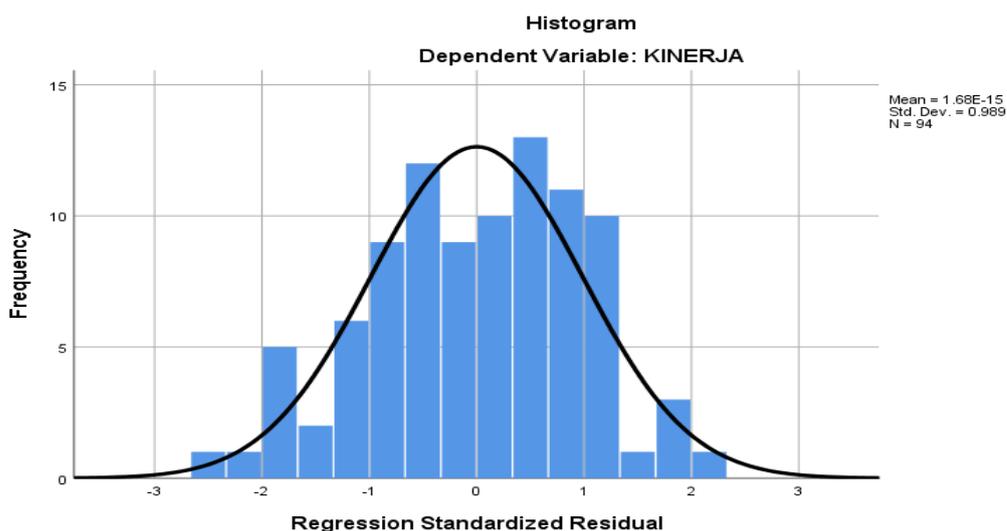


Sumber: Hasil Output Analisis SPSS V25 2021

Pada gambar 4.1 di atas menunjukkan bahwa titik penyebaran data ada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan pola

Distribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas dengan analisis grafik ini terdistribusi secara normal.

Gambar 4. 2 Histogram



Sumber: Hasil Output Analisis SPSS V25 2021

Dari Gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa grafik abstrak histogram diperoleh garis kurva normal, artinya data yang diteliti berdistribusi normal.

Uji Multikolenearitas

Tabel 4. 2 Hasil Uji Multikolenearitas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.127	1.824		3.907	.000		
	Kompetensi	.764	.078	.808	9.804	.000	.472	2.119
	Motivasi	.056	.100	.046	.563	.575	.472	2.119

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Output Analisis SPSS V25 2021

Berdasarkan tabel 4.6 diatas hasil uji multikolenearitas menunjukkan nilai tolerance untuk variabel kompetensi dan Motivasi sebesar 0,472 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar 2,119 lebih kecil dari 10,0. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi multikolenearitas di antara variabel bebas.

Uji Auto Kolerasi

Tabel 4. 3 Uji Auto Kolerasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.842 ^a	.709	.702	2.130	1.957

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPETENSI

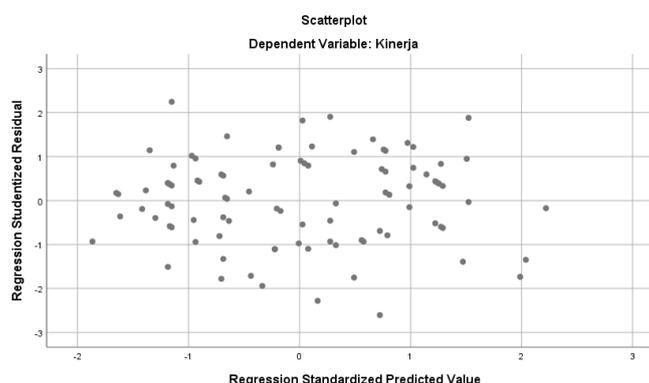
b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Output Analisis SPSS V25 2021

Dapat disimpulkan bahwa nilai DW adalah 1,957. Dengan nilai tersebut dapat dilihat bahwa $DW > DU$ dan $DW < 4-DL$. Jika melihat kedalam kriteria pengambilan keputusan hasil dari uji autokorelasi dalam penelitian ini adalah tidak terjadi Autokorelasi.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 4. 3 Scatterplot



Sumber: Hasil Output Analisis SPSS V25 2021

Berdasarkan gambar 4.3 diatas diketahui bahwa tidak terbentuk titik-titik pola yang jelas dan menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan hasil demikian terbukti bahwa tidak terjadi gejala homokedastis atau persamaan regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 4 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.127	1.824		3.907	.000
	KOMPETENSI	.764	.078	.808	9.804	.000
	MOTIVASI	.056	.100	.046	.563	.575

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber:
 Hasil
 Output
 Analisa

s SPSS V25 2021

Dari tabel 4.16 di atas diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 7,127 + 0,764X_1 + 0,056 X_2$. Dari persamaan tersebut terinterpretasikan bahwa koefisien Kompetensi (X_1) sebesar 0,764 dan Motivasi (X_2) sebesar 0,056 yang menunjukkan jika variabel bebas nilainya tetap maka variabel terikat (Kinerja) memiliki nilai sebesar 7,127 satuan dan setiap kenaikan 1 konstanta pada variabel kompetensi (X_1) maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,764 koefisien regresi dan setiap kenaikan 1 konstanta pada variabel Motivasi (X_2) maka akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,056 koefisien regresi.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 5 Hasil Analisis Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.709	.702	2.130

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPETENSI

Sumber: Hasil
 Output Analisis
 SPSS V25 2021

Berdasarkan tabel 4.1, peneliti menemukan bahwa nilai R-square, yang dianggap dapat mewakili koefisien determinasi adalah sebesar 0,709, yang berarti 70,9% dari Kinerja yang dilakukan oleh responden Kompetensi dan Motivasi, sisanya 29,1% dipengaruhi oleh variabel – variabel yang lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Perhitungan untuk memperoleh pengaruh parsial dari setiap variabel bebas sebagai berikut:

- 1) Kompetensi (X1) $0,808 \times 0,841 \times 100 = 67,9 \%$
- 2) Motivasi (X2) $0,046 \times 0,633 \times 100 = 3 \%$

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa pengaruh terbesar berasal dari variabel Kompetensi (X1) dengan kontribusi sebesar 67,9%, sedangkan variabel Motivasi (X2) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 3%.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada PNS Dinas Perdagangan Koperasi UMKM Dan Perindustrian (DISDAGKOPERIN) Kota Cimahi Jawa Barat sebesar 70,9% berdasarkan koefisien determinasi (R²). Sedangkan sisanya sebesar 29,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disarankan kepada pihak terkait agar meningkatkan pengelolaan SDM yang dimiliki agar Kinerja PNS lebih meningkat. Misalnya, instansi dapat mengoptimalkan arahan kerja kepada para PNS dengan memberikan pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus kepada para PNS agar memiliki keahlian lebih dalam melaksanakan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Coutler, S. P. (2016). *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa Bob Sabran Dan Devri Bardani P*. Jakarta: Erlangga.
- Desseler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14*. Jakarta:
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan. (2017). *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ratminto, A. &. (2012). *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- S. Soedibjo, B. (2013). *Pengantar Metode Penelitian*. Bandung: Universitas Nasional Pasim, Bandung.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negara Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. 2017: Mandar Maju.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Srinivas, K. R. (2012). *Competency Based Human Resource Management*. Banglore, Delhi: Gate Corporation.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan ke-27. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tilaar, H. (2012). *Perubahan Sosial Dan Pendidikan Pengantar Pendagogik Transformatif untuk Indonesia*. Semarang: Rineka Cipta.
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, edisi kelima*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

JURNAL

- Benidictus Kristo Wijayanto, A. L. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan. *Society*,9(1), 89-100.
- Danila, J. R. (2019). P-ISSN : 2540-816X. *PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEKERJAAN UMUM BINA MARGA PROVINSI SUMATERA SELATAN, VOL4*.
- Rahmitasari, A. E. (2021). Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Sao Paulo, Brazil. *The Influence of Motivations and Competence on Employee Performance through Organizational Commitment at Regional General Hospitals in Majene Regency* , 3189-3195.
- Safwan, N. S. (2014). ISSN 2302-0164. *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya*, 133-139.
- Zulkifli Damopolii, R. N. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja ASN Dinas Pendidikan Kota Kotamobogu. *Jurnal EMBA Vol.9 No3*, 1128-1141.

INTERNET

- BKSDMD.CIMAHI KOTA. (2021, NOVEMBER JUMAT). *BKSDMD*. Retrieved from BKSDMD.CIMAHIKOTA.GO.ID:<https://bkpsdmd.cimahikota.go.id/file.download/erwal/download1.php>