

# **Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Way Rilau Bandar Lampung**

Arief Pramono, S.E., M.M.  
Email: [ariefpramonokakung@gmail.com](mailto:ariefpramonokakung@gmail.com)  
Ratih Indriyani (16010011)

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PDAM Way Rilau Bandar Lampung. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numeric. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM Way Rilau Bandar Lampung yang terdiri dari 52 orang. Dengan demikian, karena populasi kurang dari 100 maka seluruh pegawai PDAM Way Rilau Bandar Lampung dijadikan sampel yaitu sebanyak 52 orang. Data dianalisa menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Way Rilau Bandar Lampung.

**Kata kunci:** Motivasi, Kompetensi, Kinerja.

## **PENDAHULUAN**

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Sumber daya manusia merupakan pokok atau inti dalam sebuah organisasi ataupun sebuah perusahaan. Agar seluruh aktivitas perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengalaman dan berpengetahuan tinggi serta upaya untuk mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik.

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Kinerja menurut Mangkunegara (2009) adalah "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan." Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi.

Hal-hal lain juga yang perlu diperhatikan bahwa salah satu faktor internal yang ada dalam individu karyawan adalah kompetensi. Hal ini dikarenakan kompetensi merupakan

salah satu modal untuk mencapai kinerja yang efektif. Hal ini sesuai dengan pendapat Wibowo (2012) yang menyatakan "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." Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja dalam suatu organisasi merupakan hal penting. Mangkunegara (2010) bahwa "Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Kinerja pegawai berupaya untuk meningkatkan kemampuan kerja dan penampilan kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara. Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2014) bahwa "Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu". Kinerja pegawai adalah hasil dari perilaku anggota organisasi, dimana tujuan aktual yang ingin dicapai adalah adanya perubahan perilaku yang lebih baik. Pengukuran kinerja organisasi dapat dilakukan dengan menggunakan penilaian kinerja.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Lohman dalam Abdullah (2014) "Indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi." Kemudian, Sedarmayanti (2014) menjelaskan bahwa indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka dan/atau menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Sementara itu, menurut Larius (2013) menjelaskan bahwa, indikator kinerja (*performance indicators*) sering disamakan dengan ukuran kinerja (*performance measure*). Namun sebenarnya, meskipun keduanya merupakan kriteria pengukuran kinerja, terdapat perbedaan makna. Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif. Sedangkan ukuran kinerja adalah kriteria kinerja yang mengacu pada penilaian kinerja secara langsung, sehingga bentuknya lebih bersifat kuantitatif.

Mangkunegara (2009) menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja terdiri dari 2 faktor, antara lain: 1) Faktor Internal yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. 2) Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai. Menurut Michel dalam Sedarmayanti (2014) indikator kinerja meliputi, a) Kualitas pelayanan

(*Quality of work*), yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunaannya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja. b) Komunikasi (*Communication*), yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen. c) Kecepatan (*Promptness*), yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja. d) Kemampuan (*Capability*), yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin. e) Inisiatif (*Intiative*), yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.

## Motivasi

Motivasi merupakan elemen terpenting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), hal ini dibuktikan dengan kualitas SDM pada perusahaan yang baik akan sangat membantu dalam kegiatan perusahaan. Jika motivasi sudah dilaksanakan dengan maksimal maka kegiatan perusahaan akan dengan mudah dilakukan, maka para pengusaha atau kepala organisasi harus benar-benar memperhatikan elemen ini.

Winardi (2012) mengemukakan bahwa “Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari perkataan latin yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*)”. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Robbins dalam Wibowo (2012) menyatakan, “Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan.” Kemudian, Hasibuan (2009) menjelaskan, “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.” Sedangkan Siagian (2008) mengemukakan, “Motivasi adalah dorongan untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya demi mencapai keberhasilan dan tujuan organisasi, sehingga kepentingan pribadi pegawaiipun akan terpelihara pula.”

Motivasi adalah serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Motivasi adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan, yang berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu, orang tersebut akan mengerahkan upaya terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Robbins (2011) ”Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan.”

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa; (1) Motivasi kerja merupakan bagian yang *urgen* dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, (2) Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi, dan (3) Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Maslow dalam Sofyandi dan Garniwa (2012) terdiri dari: 1)Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*). Kebutuhan Fisiologis Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya. 2) Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*). Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka

muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman.

Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja. 3) Kebutuhan sosial (*Social-need*). Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya. 4) Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*). Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang. 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*). Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

### **Kompetensi**

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki peran yang sangat penting bagi organisasi. Hal ini dikarenakan keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas karyawan yang bekerja di dalamnya. Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai, barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi yang dimiliki karyawan. Menurut Rivai (2015) "Kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan non rutin." Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan sebuah organisasi.

Mc. Clelland dalam Sedarmayanti, (2014) menjelaskan bahwa kompetensi adalah "Karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik." Kemudian, Menurut Dessler (2011) mengatakan bahwa "Kompetensi sebagai karakteristik dari suatu kemampuan seseorang yang dapat dibuktikan sehingga memunculkan suatu prestasi kerja atau kinerja." Selanjutnya, Wibowo (2012), "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." Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang. Zwell dalam Wibowo (2012) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi sebagai berikut, 1) Keyakinan dan nilai-nilai. 2) Keterampilan. 3) Pengalaman. 4) Karakteristik kepribadian. 5) Motivasi. 6) Isu emosional. 7) Kemampuan intelektual. 8) Motivasi .

Hutapea dan Thoha (2010) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu sebagai berikut: 1) Pengetahuan (*Knowledge*) 2) Keterampilan (*Skill*) 3) Sikap (*Attitude*) Poedjawijatna (2010) mengemukakan bahwa "Orang yang tahu disebut mempunyai pengetahuan." Selanjutnya Hadi (2011) mengemukakan bahwa "Pengetahuan adalah keyakinan mengenai suatu obyek yang telah dibuktikan kebenarannya." Kiranya juga jelas bahwa kita hanya mempunyai pengetahuan mengenai sesuatu yang benar, maka keyakinan yang hanya secara kebetulan benar tidak dapat diterima sebagai pengetahuan. Oleh karena itu pengetahuan harus dibuktikan. Notoadmojo (2013) mengemukakan bahwa Pengetahuan dicakup di dalam domain kognitif, mempunyai enam tingkatan, yaitu, 1) Tahu (*know*) Tahu diartikan sebagai mengingat suatu

materi yang telah dipelajari sebelumnya. Kata kerja untuk mengukur bahwa orang itu tahu tentang apa yang dipelajari antara lain menyebutkan, menguraikan, mendefinisikan, menyatakan dan sebagainya. 2) Memahami (*comprehensif*) Memahami diartikan sebagai kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang obyek yang diketahui dan dapat menginterpretasikan materi tersebut secara benar. Orang yang telah paham terhadap obyek atau materi harus dapat menjelaskan, menyebutkan contoh, menyimpulkan, meramalkan dan sebagainya terhadap obyek yang dipelajari. 3) Aplikasi (*application*) Aplikasi diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi atau kondisi riil (sebenarnya). Aplikasi di sini dapat diartikan menggunakan hukum-hukum, rumus, metode, prinsip dan sebagainya dalam konteks atau situasi yang lain. 4) Analisis (*analysis*) Analisis adalah suatu kemampuan untuk menjabarkan materi atau suatu obyek ke dalam komponen-komponen, tetapi masih di dalam suatu struktur organisasi dan masih ada kaitannya satu sama lain. Kemampuan analisis ini dapat dilihat dari penggunaan kata-kata kerja, dapat menggambarkan (membuat bagan), membedakan, memisahkan, mengelompokkan dan sebagainya. 5) Sintesis (*synthesis*) Sintesis menunjuk kepada suatu kemampuan untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian di dalam suatu bentuk keseluruhan yang baru. Dengan kata lain, sintesis itu suatu kemampuan untuk menyusun formulasi baru dari formulasi-formulasi yang ada, misalnya dapat menyusun, merencanakan, meringkaskan, menyesuaikan dan sebagainya terhadap suatu teori atau rumusan-rumusan yang telah ada. 6) Evaluasi (*evaluation*) Evaluasi yaitu kemampuan untuk melakukan justifikasi atas pemikiran terhadap suatu materi atau obyek.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM Way Rilau Bandar Lampung yang terdiri dari 52 orang. Dengan demikian, karena populasi kurang dari 100 maka seluruh pegawai PDAM Way Rilau Bandar Lampung dijadikan sampel yaitu sebanyak 52 orang. Data dianalisa menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### Hasil

#### Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,58282990
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,083
	Negative	-,079
Kolmogorov-Smirnov Z		,735
Asymp. Sig. (2-tailed)		,567

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel uji normalitas diatas, besarnya nilai *Kolmogorov Smirnov Test* sebesar 0,735 dengan probabilitas 0,567. Nilai *p-value* yang diatas nilai konstanta  $\alpha = 0,05$  menunjukkan bahwa data berdistribusi normal

#### Hasil Uji Linieritas

##### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai*	Between Groups	(Combined)	201,492	9	22,388	4,554	,000
		Linearity	121,596	1	121,596	24,734	,000
		Deviation from Linearity	79,896	8	9,987	2,031	,050
	Within Groups	516,195	105	4,916			
	Total	717,687	114				

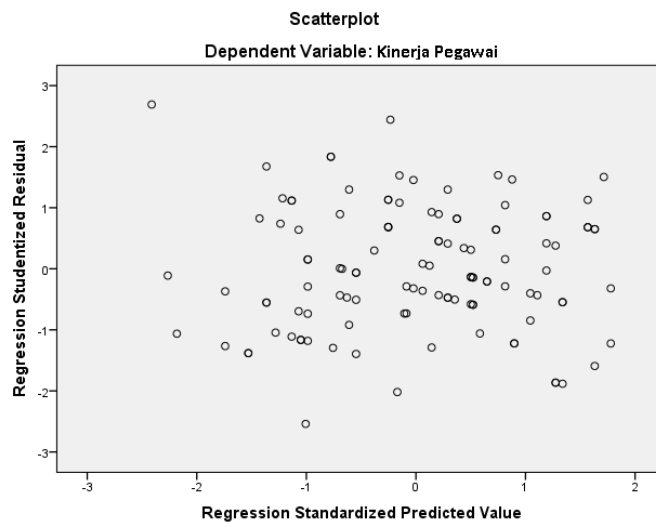
Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig) dari *output* di atas, diperoleh nilai *Deviation from Linearity Sig.* Adalah 0,00 kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Motivasi (X1) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai*	Between Groups	(Combined)	101,769	9	11,308	1,928	,056
		Linearity	19,934	1	19,934	3,398	,002
		Deviation from Linearity	81,835	8	10,229	1,744	,097
	Within Groups	615,918	105	5,866			
	Total	717,687	114				

Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig) dari *output* di atas, diperoleh nilai *Deviation from Linearity Sig.* Adalah 0,002 kurang dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variabel Kompetensi (X2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y).

### Hasil Uji Heterokedastisitas



Dari gambar di atas, grafik tersebut dapat terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

### Uji Hipotesis

#### Hasil Uji t Secara Parsial

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

	(Constant)	10,449	1,343		11,014	,000
1	Motivasi	,457	,087	,408	3,703	,000
	Kompetensi	,354	,088	,156	2,842	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel diatas, Uji t dikatakan berpengaruh jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel} > 1.67469$  sedangkan apabila nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel} < 1.67469$  maka uji t dikatakan tidak berpengaruh. Berdasarkan tabel diatas, Pengaruh variabel Motivasi (X1) secara individu/parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel Motivasi (X1) sebesar = 3,703 terhadap Kinerja Pegawai (Y) hal ini berarti  $t_{hitung} 3,703 > t_{tabel} 1.67469$  maka ada berpengaruh positif dan signifikan Motivasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Sedangkan Pengaruh variabel Kompetensi (X2) secara individu/parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  untuk variabel Kompetensi (X2) sebesar = 2,842 terhadap Kinerja Pegawai (Y) hal ini berarti  $t_{hitung} 2,842 > t_{tabel} 1.67469$  maka ada berpengaruh positif dan signifikan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

### Hasil Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,440 <sup>a</sup>	,294	,378	2,27884

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R square*) yang diperoleh sebesar 0,378 variasi variabel Variabel Motivasi, Kompetensi, Kinerja Pegawai hal ini berarti 37,8% diterangkan variabel lain yang tidak diajukan atau tidak diteliti didalam penelitian ini.

### Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	10,449	1,343		11,014	,000
1	Motivasi	,457	,087	,408	3,703	,000
	Kompetensi	,354	,088	,156	2,842	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel diatas, Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Motivasi sebesar 0,457 dan Kompetensi sebesar 0,354 dan juga menghasilkan constanta sebesar 10,449 sehingga persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$Y = 10,449 + 0,457 X_1 + 0,354 X_2 + \epsilon$$

Persamaan regresi diatas memiliki makna bahwa: Variabel Motivasi dan Kompetensi mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai konstanta sebesar 0,457 dan 0,354.

### Pembahasan

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Way Rilau Bandar Lampung, hal ini dapat dilihat dari hasil uji-t yang diperoleh, dengan hasil  $t_{hitung}$  sebesar 3,703 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.67469 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Way Rilau Bandar Lampung.

Hasil tersebut jika dilihat dari uji hipotesis yang diperoleh nilai koefisien Motivasi sebesar 0,457, hal ini berarti bahwa, jika pemahaman Motivasi ditingkatkan maka peningkatan Kinerja Pegawai pada PDAM Way Rilau Bandar Lampung meningkat sebesar 0,457. Jadi dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai adalah 4,57%. Hal ini dapat diartikan bahwa Motivasi dalam hal ini bisa meningkatkan Kinerja Pegawai karena semakin tinggi Motivasi yang digunakan seseorang maka Kinerja Pegawai juga meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mukhlisoh (2016) yang mengemukakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja merupakan kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat mempengaruhi hasil kinerja seseorang secara positif atau secara negatif. Disini peranan motivasi itu sangat besar artinya dalam membimbing dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku pekerjaannya. Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja dari pada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan merealisasikan apa yang diharapkan.

Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Motivasi adalah serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Hasil di atas juga searah dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017; Gultom, 2014) yang menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.**

Selain itu pada Kompetensi juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada masyarakat di Indonesia, hal ini dapat dilihat dari hasil uji-t yang diperoleh, dengan hasil  $t_{hitung}$  sebesar 2,842 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.67469 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Way Rilau Bandar Lampung.

Hasil tersebut jika dilihat dari uji hipotesis yang diperoleh nilai koefisien Kompetensi sebesar 0,354, hal ini berarti bahwa, jika pemahaman Kompetensi ditingkatkan maka peningkatan Kinerja Pegawai pada PDAM Way Rilau Bandar Lampung meningkat sebesar 0,354. Jadi dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai adalah 3,54%. Hal ini dapat diartikan bahwa Motivasi dalam hal ini bisa meningkatkan Kinerja Pegawai karena semakin tinggi Motivasi yang digunakan seseorang maka Kinerja Pegawai juga meningkat.

Hasil ini membuktikan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Way Rilau Bandar Lampung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rohmah (2015) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dengan kinerja karyawan.

Kompetensi merupakan kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Hasil di atas sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prayogi,

dkk (2019) yang menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **SIMPULAN**

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: Pengaruh variabel motivasi secara parsial berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pengaruh variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Secara serempak motivasi dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Way Rilau Bandar Lampung.

## **REFERENSI**

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja.
- Budiyono, Amirullah Haris. (2014). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Gultom, D.K. (2014). Pengaruh Motivasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176-184
- Hadi. (2011). *Jati Diri Manusia Berdasarkan Filsafat Organisme Whitehead*. Jakarta: Kanisius.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. (2010). *Kompetensi komunikasi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Jayaweera, T. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Rol of Work Motivation. *International Journal Of Business and Management : Vol. 10*, 271-278.
- Jufrizen, J (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27-34
- Kussrianto, Bambang. (2011). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Pustaka Binaman.
- Larius, Kosay. (2013). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kecamatan Cipayung Kota Depok Provinsi Jawa Barat*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mappiare. (2012). *Psikologi Remaja*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Notoadmojo, S. (2013). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Poedjawijatna. (2010). *Tahu dan Pengetahuan* Jakarta: Rineka Cipta.
- Prayogi, M.A, Lesmana, M.T, Siregar, L.H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 665-669
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Teori dan Praktek)*. Jakarta : Murai Kencana.
- Robbins, Judge. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saifuddin, Azwar. (2013). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sofyandi dan Garniwa. (2012). *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sowatno. (2011). *Manajemen Stratejik*. Bandung: Citapustaka Perintis.

Terry, George R. (2016). *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.  
Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta :PT Raja Grafindo.  
Winkel, W.S. (2011). *Psikologi Pendidikan dan Evaluasi Belajar*. Jakarta: PT. Gramedia.