

KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA BERPENGARUH TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERPUSTAKAAN DAN ARSIP DAERAH DI KABUPATEN BUNGO

Supriyati^{1*}, Siti Jumilah²

¹Ekonomi Manajemen, Universitas Muara Bungo, Indonesia

supriaty76i@gmail.com, Jumilah.sj@gmail.com

ABSTRAK

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah di Kabupaten Bungo secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh*, sehingga populasi dan sampel yang digunakan adalah sebanyak 42 responden. Hasil penelitian menemukan bahwa secara simultan kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan pengujian secara parsial hanya variabel kompetensi saja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil koefisien determinasi penelitian ini diperoleh sebesar 0,471. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 47,1% dan sisanya adalah faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *kompetensi; motivasi; kinerja pegawai; Kabupaten Bungo*

Abstract: *This study aims to determine the effect and work motivation on the performance of employees at the Regional Library and Archives Service in Bungo Regency partially or simultaneously. The research method used is quantitative. This study used a saturated sampling technique so that the population and sample used were 42 respondents. The results study found that competence and work motivation simultaneously affected employee performance while partially testing only the competence variable which affected employee performance. The coefficient of determination of this study is 0.471. It shows that the contribution of competence and work motivation to employee performance is only 47.1%, and 52.9% of the other factors are not included in this study.*

Keywords: *competence; motivation; employee performance; Bungo Regency*

Article History:

Received: 12-06-2022

Revised : 23-06-2022

Accepted: 26-06-2022

Online : 29-06-2022



This is an open access article under the
CC-BY-SA license

Copyright © 2022 JMS

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara

efektif dan efisien guna mencapai tujuan Organisasi (Mathis & Jackson, 2008). Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya

manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat bekerja sebaik mungkin demi tercapainya tujuan dan harapan organisasi.

Pegawai merupakan sumber daya manusia atau aset organisasi yang paling utama dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. pegawai yaitu orang yang menjual jasa serta pemikiran dan berhak mendapatkan kompensasi, dimana orang atau sumber daya manusia itu terikat dan wajib melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan (Hasibuan, 2014). Selain itu, pegawai adalah sarana yang terpenting dalam mengatur sumber daya manusia dan kebutuhan organisasi dalam suatu instansi maupun swasta.

Salah satu faktor penentu keberhasilan instansi adalah kinerja pegawai, tanpa didukung kinerja yang baik maka suatu instansi tidak akan berjalan dengan maksimal. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada suatu instansi tersebut. Setiap instansi berupaya mendapatkan pegawai yang terlibat dalam kegiatan organisasi yang dapat memberikan prestasi kerja.

Kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu yang dinilai dengan serangkaian tolak ukur yang berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan (Mathis & Jackson, 2002). Kinerja pegawai

merupakan suatu prestasi kerja atau hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai didalam organisasi harus didukung oleh beberapa komponen salah satunya adalah kompetensi. Kompetensi berasal dari kata *competence* yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. 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 (Wibowo, 2007). Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan seorang pegawai ditempat kerja pada berbagai tingkatan, mengidentifikasi sikap kerja, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga dapat mencapai standar kinerja yang baik.

Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan mampu

mencapai tujuan yang telah ditetapkan, Roni, Moein, & Effendi, (2018); Mangkunegara (2009) dalam Fadillah, *et all* (2013). Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan terdorong bekerja lebih giat melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai kinerja yang baik, mudah menyerah, dan kesulitan menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan pengamatan awal dilihat dari segi pengetahuan tentang pekerjaan rata-rata pegawai cukup memahami tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jabatannya masing-masing. Jika dilihat dari segi keterampilan pegawai dalam bekerja berjalan sebagaimana mestinya, meskipun didalam realisasinya masih ada

yang tidak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan organisasi. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan semestinya.

Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan terdorong bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai kinerja yang baik, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adapun indikator pencapaian kinerja pegawai pada dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah di Kabupaten Bungo dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1. Indikator pencapaian Kinerja Pegawai
Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kabupaten Bungo**

No	Indikator kinerja	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Target	Capaian	Target	Capaian
1	Meningkatnya akuntabilitas kinerja	100%	80%	100%	80%
2	Meningkatnya kualitas pelayanan publik	100%	80%	100%	85%
3	Presentase SKPD yang melaksanakan tertib arsip kategori baik.	100%	80%	100%	75%
4	Presentase jumlah dokumen arsip yang mempunyai nilai guna diselamatkan	20%	15%	20%	10%
5	Presentase sarana dan prasarana kearsipan dalam kondisi baik	100%	80%	100%	80%
6	Presentase Minat baca Masyarakat	100%	50%	100%	47%
7	Tingkat kunjungan perpustakaan	100%	80%	100%	40%
8	Jumlah perpustakaan desa dan masyarakat sesuai standar perpustakaan	100%	61%	100%	61%
9	Meningkatnya kualitas budaya masyarakat	100%	80%	100%	70%

Sumber: Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah (DPAD) Kabupaten Bungo 2021

Berdasarkan tabel 1 diatas secara rata-rata menunjukkan kinerja Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kabupaten Bungo selama 2 tahun, dimana rata-rata capaian target masih sama kecuali pada tingkat kunjungan perpustakaan yang menurun 50% dari capaian tahun sebelumnya pada tahun 2019 sebesar 80% menjadi 40% pada tahun 2020. Diduga hal ini disebabkan oleh adanya penyebaran COVID 19 yang membuat aturan larangan untuk menerima dan membuka jam kunjungan lebih lama. Hal ini mengakibatkan tidak tercapainya beberapa target kinerja yang telah ditetapkan. Dari penjabaran tersebut dapat dicontohkan dengan banyaknya arsip yang tidak terkelola dengan benar, mana arsip yang harus disimpan dan arsip yang sudah bisa dimusnahkan, tidak adanya laporan arsip yang tertata setiap bulannya, tidak tersimpannya arsip di tempat yang seharusnya, dan masih banyak lagi hal lainnya yang mengakibatkan kinerja pegawai tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompetensi

Menurut Sudarmanto (2009), mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan, keahlian, kemampuan atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Menurut Sudarmanto (2009),

indikator-indikator yang akan digunakan untuk mengukur kompetensi kerja adalah sebagai berikut :

1. pengetahuan
pengetahuan adalah informasi yang diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan kedalam pekerjaan itu sendiri.
2. keterampilan
keterampilan adalah kemampuan pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi
3. sikap kerja
sikap kerja adalah rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dan bekerja sesuai dengan peraturanyang sudah ditetapkan.

Motivasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) dalam Bayu Fadillah, *et all* (2013) Motivasi kerja adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) dalam Bayu

Fadillah,et all (2013) sebagai berikut:

1. Tanggung jawab
memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
2. Prestasi kerja
melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Peluang untuk maju
keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
4. Pengakuan atas kinerja
keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang
keinginan untuk belajar menguasai pekerjaanya di bidangnya.

Kinerja

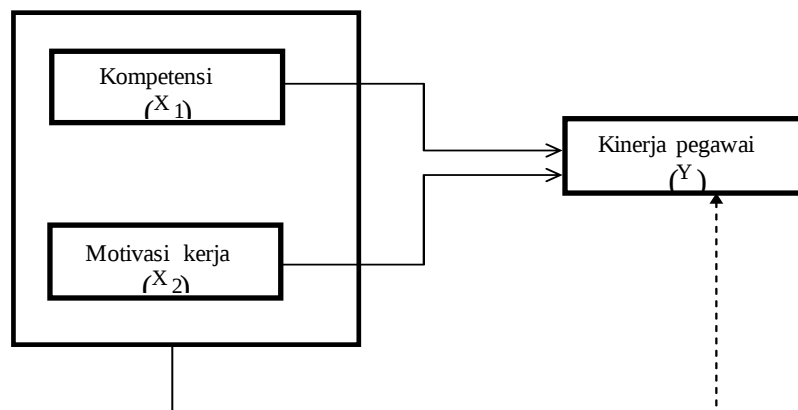
Menurut Mathis & jackson, (2002) Kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu yang dinilai dengan serangkaian tolak ukur yang berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan. Menurut Mathis & jackson, (2002) terdapat beberapa

Indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut.

1. Kualitas kerja
Kualitas kerja adalah kerapian, ketelitian, keterikatan hasil dengan tidak mengabaikan volume kerja.
2. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja adalah volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal.
3. Pemanfaatan waktu
Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.
4. Kerjasama
Kerja sama yaitu kemampuan untuk menangani hubungan kerja.

Kerangka Pemikiran

Untuk menunjukkan suatu arah dari penyusunan sehingga dapat memperoleh pandangan yang lebih jelas, maka dalam penelitian ini penulis membuat kernangka pemikiran. Kerangka pemikiran ini yaitu seperti gambar 2:



Gambar 2. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

1. H_0 : tidak terdapat pengaruh kompetensi yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kabupaten Bungo.

H_a : terdapat pengaruh kompetensi yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kabupaten Bungo.

2. H_0 : tidak terdapat pengaruh motivasi kerja yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kabupaten Bungo.

H_a : terdapat pengaruh motivasi kerja yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kabupaten Bungo.

3. H_0 : tidak terdapat pengaruh kompetensi dan motivasi kerja yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kabupaten Bungo.

H_a : terdapat pengaruh kompetensi dan motivasi kerja yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kabupaten Bungo.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian analisis data yang digunakan dalam penelitian ini

adalah metode kuantitatif. Objek penelitian adalah kinerja pegawai Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kabupaten Bungo. maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan data sekunder. Pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa metode yaitu :

1. Metode Studi Kepustakaan (*Library Research*)
2. Metode Studi Lapangan (*Field Research*)
 - a). Metode Wawancara
 - b). Metode Angket (*Kuisioner*)
 - c). Metode Observasi
 - d). Metode Dokumentasi

Penelitian ini menggunakan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan data yang bersumber dari data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui jawaban kuesioner. Teknik pengumpulan data menggunakan skal likert lima poin adalah mulai dari Sangat Setuju (SS = 5), Setuju (S = 4), Kurang Setuju (KS = 3), Tidak Setuju (TS = 2), Sangat Tidak Setuju (STS = 1).

Definisi operasional variabel dan pengukurannya dapat dilihat pada table 2:

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala pengukuran
Kompetensi (X ₁)	Kompetensi adalah sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Sudarmanto, (2009)	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Sikap kerja Sudarmanto, (2009)	Likert
Motivasi Kerja (X ₂)	Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Anwar Prabu Mangkunegara, dalam Bayu Fadillah, et all(2013)	1.Tanggung jawab 2.Prestasi kerja 3.Peluang untuk maju 4.Pengakuan atas kinerja 5.Pekerjaan yang menantang Anwar Prabu Mangkunegara, dalam Bayu Fadillah, et all (2013)	Likert
kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu yang dinilai dengan serangkaian tolak ukur yang berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan. Mathis&jackson, (2002)	1.Kualitas kerja 2.Kuantitas kerja 3.Pemanfaatan waktu 4.Kerjasama Mathis & Jackson, (2002)	Likert

Selanjutnya dilakukan pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan rumus Korelasi person, kriteria pengujiannya menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, dengan pengujian 2-tailed. Butir instrumen dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Pengujian reliabel menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dengan bantuan *software SPSS 23 for windows*. Menurut Nunnally satu konstruk dikatakan reliabel jika hasil pengujian menghasilkan $Cronbach\ Alpha \leq 0,60$ (Imam Ghozali, 2005).

Sedangkan teknik analisis data menggunakan Uji Asumsi Klasik dengan beberapa langkah, yaitu (Ghozali, 2011)

- 1) Uji normalitas atas residual dilakukan dengan uji Kolmogrov-Smirnov.
- 2) Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dengan
- 3) Uji heterokedasitisitas atas residual dilakukan pengamatan grafik Scatterplot dengan bantuan *software SPSS 23 for windows*.

1. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Kuantitatif

Penelitian ini menggunakan persamaan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

b. Pengujian Hipotesis

Pada tahap pengujian dilakukan 1: dua tahap, yaitu:

1. Uji t (Uji Secara Parsial)
2. Uji F (Uji Secara Simulatan)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Langkah pertama peneliti setelah menyebarkan kuisioner adalah melakukan rekapitulasi jawaban responden. Adapun Karakteristik Responden dapat dilihat pada table

Tabel 1: Gambaran Umum Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah (orang)	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	12	28,6%
	Perempuan	30	71,4%
	Jumlah	42	100%
Usia	20-30 Tahun	18	42,9%
	31-41Tahun	16	38,1%
	>42 Tahun	8	19,0%
	Jumlah	42	100%
Tingkat Pendidikan	SMA	13	31%
	Diplomat (D3)	4	9,5%
	Sarjana (S1)	22	52,4%
	Pasca Sarjana (S2)	3	7,1%
	Jumlah	42	100%
Masa Kerja	1-5 Tahun	13	30,9%
	6-10 Tahun	12	28,6%
	>11 Tahun	17	40,5%
	Jumlah	42	100%

1. Hasil Uji Instrumen

Hasil Uji validitas variabel yakni kompetensi (X_1) sebanyak 6 item kuesioner dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,297), motivasi kerja (X_2) sebanyak 10 item kuesioner dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,297), dan kinerja (Y) sebanyak 8 item kuesioner dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,297).

Hasil uji reliabelitas variabel kompetensi (X_1) sebesar 0,863, motivasi kerja (X_2) sebesar 0,916, kinerja (Y) sebesar 0,922

menunjukkan nilai yang reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

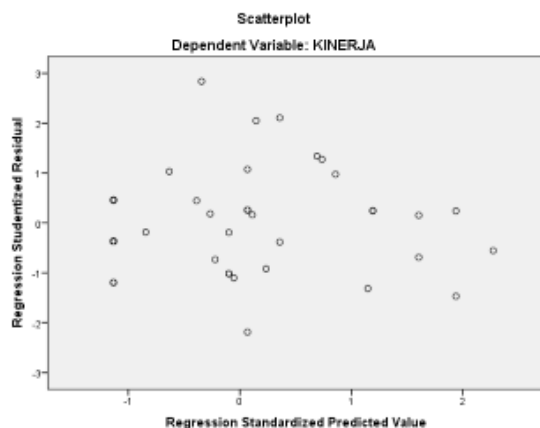
berdasarkan hasil output menunjukkan nilai Kolmogorov Smirnov signifikan pada $0,200 > 0,05$, dengan demikian residu data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

berdasarkan hasil output menunjukkan nilai *Tolerance*

pada masing-masing variabel bebas $> 0,10$ dan nilai $VIF < 10$. Ini menunjukkan bahwa tidak ada Multikolinieritas diantara variabel bebas.

c. Uji Heterokedastisitas



Gambar 1 Uji Heterokedastisitas

Dari gambar 1 dapat dilihat grafik scatterplot diatas dapat dilihat bahwa titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi Heterokedasitisitas pada model regresi.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis digunakan untuk menguji pengaruh variable independen yaitu Kompetensi (X_1), Motivasi kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).

$$Y = 8,224 + 0,894X_1 + 0,070X_2 + e$$

- Nilai Konstanta (a) sebesar 8,224 artinya apabila variabel Kompetensi (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) mempunyai nilai nol, maka kinerja (Y) adalah sebesar 8,224.
- Koefesien regresi (X_1) = 0,894 ini mempunyai arti bahwa jika terjadi kenaikan variabel

kompetensi sebesar satu-satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,894.

Koefesien regresi (X_2) = 0,070 ini mempunyai arti bahwa jika terjadi kenaikan variabel motivasi kerja sebesar satu-satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,070.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukan kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun Uji analisis Uji t adalah:

- Hasil uji t untuk variabel Kompetensi (X_1) terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini, diperoleh bahwa variabel Kompetensi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung}(5,432) > t_{tabel}(2,022)$, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya secara parsial variable kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas perpustakaan dan arsip daerah Kabupaten Bungo.
- Hasil uji t Variabel Motivasi kerja (X_2) terhadap kompetensi (Y), diperoleh bahwa variabel motivasi kerja (X_2) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung}(0,655) < t_{tabel}(2,022)$, sehingga H_a ditolak dan H_0 diterima. Artinya secara parsial variabel Motivasi kerja tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas perpustakaan dan arsip daerah Kabupaten Bungo.

4. Uji F (Simultan)

Hasil analisis diperoleh Dari output anova dapat dilihat bahwa nilai f_{hitung} adalah 17,365 lebih besar dari $F_{tabel}(3,24)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara simultan variabel Kompetensi (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

5. Koefisien Determinasi

Berdasarkan *output Model Summary* diatas dapat dilihat bahwa nilai R^2 sebesar 0,471 atau 47,1%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi variabel independen, Kompetensi (X_1) dan Motivasi kerja (X_2), terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) secara bersama-sama adalah sebesar 47,1%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model hanya mampu menjelaskan sebesar 47,1% variasi variabel dependen. Sementara sisanya sebesar 52,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model peneliti ini.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, hal ini karena pegawai telah memiliki motivasi untuk bekerja sehingga kinerja tidak terpengaruh dengan variabel

motivasi, penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya, yaitu (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019). Tapi Secara simultan Kompetensi dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Perpustakaan dan arsip daerah Kabupaten Bungo. Dengan nilai F_{hitung} (17,365) lebih besar dari F_{tabel} (3,24) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian diatas sesuai dengan penelitian terdahulu (N P. N. Sendi, 2022).

PENUTUP

Kesimpulan

Dari rumusan masalah yang diajukan, maka diperoleh kesimpulan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Sehingga kinerja pegawai akan meningkat jika kompetensi karyawannya juga ditingkatkan. Untuk itu, perusahaan harus terus-menerus melakukan peningkatan kompetensi karyawannya. Sedangkan motivasi kerja tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan adanya motivasi yang rendah yang disebabkan beberapa indikator variabel motivasi lingkungan kantor Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Di Kabupaten Bungo tidak terpenuhi, seperti minimnya pengakuan prestasi atau kemampuan pegawainya. Sedangkan secara simultan kedua variabel ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas perpustakaan dan arsip daerah kabupaten bungo.

Hal ini menjadi perhatian dari pimpinan bahwa kompetensi yang diimbangi dengan motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga pimpinan harus selalu berupaya meningkatkan kompetensi dengan selalu memberikan perhatian lebih minimal pengakuan atas kerja yang telah dilakukan pegawai. Jika hal ini dilakukan dengan sendirinya kinerja karyawan juga akan meningkat.

Saran

Pada variabel kompetensi dan Motivasi diharapkan pimpinan untuk memperhatikan kompetensi yang dimiliki setiap pegawai supaya menghasilkan kinerja yang lebih baik untuk kedepannya. Disarankan agar pimpinan dinas perpustakaan dan arsip daerah kabupaten bungo, lebih memperhatikan faktor lain di luar motivasi untuk peningkatan kinerja seperti lingkungan kerja, reward dan punishment, atau variable lainnya kepada para pegawai supaya kinerjanya meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19* (Edisi keli). Semarang: Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. Melayu. SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gunung Agung. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosd a.Bandung.
- N P. N. Sendi, K. H. (2022). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pengrajin ukiran kayu di kecamatan tegallalang. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 33–41.
- Roni, K. A., Moein, A., & Effendi, N. I. (2018). Determination of Work Motivation and its Implication on Employee Performance Secretariat of Kpu Se-Province Jambi. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 72–77.
- <https://doi.org/https://doi.org/10.32479/irmm.7166>
- Supriyati, S., Amran, A., & Herawati, H. (2021). analisis pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Arifindo Mandiri Kabupaten Bungo. *Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaniora (JASIORA)*, 4(2), 42–53.
- <http://jurnal.stiasetihsetio.ac.id/index.php/admngr/article/view/158>
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis : Penedakatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. PenerbitAlfa beta. Bandung.
- Wibowo 2007, *Manajemen Kinerja*, Jakarta,PT Raja Grafindo
- <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>