

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan

Patehurohmah

Universitas Negeri Surabaya

Anang Kistyanto

Universitas Negeri Surabaya

Dewie Tri Wijayati Wardoyo

Universitas Negeri Surabaya

Abstract

This research aims to analyze the influence of competence and motivation on employee performance at the Magetan Regency Transportation Service. The type of research used is descriptive quantitative. This research uses primary data collected through structured questionnaires and direct observation, with a five-point Likert Scale (1-5) to measure competency, motivation and performance variables. The population in this study were 90 employees of the Magetan Regency Transportation Service. The sample taken was 90 respondents using a saturated sampling technique, because the number of samples was below 100. The regression analysis method used was multiple linear regression and to test the hypothesis the t test and path analysis test were used. Data resulting from research assistance are explained or processed using the SPSS version 23 program. From the results of this research it can be concluded that competency partially influences employee performance; work motivation influences employee leadership style, job satisfaction influences employee performance; Competence and motivation simultaneously influence employee performance.

Keywords: Competence, Motivation, Employee Performance, Department of Transportation, Magetan Regency.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui angket atau kuesioner terstruktur dan observasi langsung, dengan skala Likert lima poin (1-5) untuk mengukur variabel kompetensi, motivasi, dan kinerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan yang berjumlah 90 orang. Sampel yang diambil sebanyak 90 responden dengan menggunakan metode teknik sampling jenuh, karena jumlah sampel dibawah 100. Metode analisis regresi yang digunakan adalah regresi linear berganda dan untuk menguji hipotesis digunakan uji t dan uji analisis jalur. Data hasil penelitian dianalisis atau diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 23. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi secara partial berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai; motivasi kerja berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan pada karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai; Kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Kinerja Pegawai, Dinas Perhubungan, Kabupaten Magetan.

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen krusial dalam organisasi, baik di sektor pemerintah maupun swasta. Kinerja sebuah organisasi sangat bergantung pada

pengelolaan SDM yang efektif, meliputi perencanaan, pengorganisasian, motivasi, disiplin, dan pengawasan. Manajemen SDM berfungsi sebagai pemikir, konsultan, dan fasilitator dalam aktivitas organisasi, bertujuan untuk memastikan organisasi berfungsi sesuai harapan dan mencapai tujuan yang ditetapkan (Mulang, 2023; Sugiyono, 2013).

Kelembagaan organisasi di seluruh tingkat pemerintahan dituntut lebih adaptif dan antisipatif terhadap berbagai macam perubahan, baik yang akan maupun sedang terjadi. Namun rendahnya kinerja Lembaga Organisasi berdampak pada menurunnya daya saing Indonesia. Berdasarkan The Global Competitiveness Report 2017-2019 (forum ekonomi dunia), Indonesia berada pada peringkat ke-37 dari 140 negara. Oleh karena itu, menuntut peran seluruh aparatur (pegawai) dalam organisasi untuk selalu mengasah kompetensinya. Peran pegawai dalam menggerakkan institusi pemerintahan tentunya sangat vital dan strategis. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Kepegawaian Organisasi Pemerintah mewajibkan penerapan kinerja sebagai landasan dan parameter utama dalam berjalannya Organisasi Kelembagaan. Namun, dari perspektif manajemen, standar profesionalisme organisasi rata-rata kurang memuaskan. Ini karena kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang tidak efektif. Sumber daya manusia memiliki kemampuan untuk menggerakkan sumber daya lain dalam organisasi, menjadikannya faktor penting dalam suatu organisasi. Termasuk lembaga organisasi yang diwakili oleh sumber daya manusia. Pegawai harus memiliki kompetensi kerja dan motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan karena mereka merupakan bagian penting dari organisasi dan bahkan dapat menjadi penentu utama (Eryanto & Damayanti, 2021).

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi. Kinerja ini ditentukan oleh perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas individu dan kolektif, serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik bergantung pada motivasi dan kompetensi pegawai. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan benar (Fajriah *et al.*, 2022).

Peningkatan kompetensi pegawai penting untuk memastikan bahwa mereka dapat bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja (Wulansari, 2019). Krisnaldy *et al.*, (2019) menyatakan untuk mencapai keberhasilan diperlukan landasan yang kuat salah satunya yaitu kompetensi, baik kompetensi karyawan, pemimpin dan organisasi, dengan begitu dapat diketahui bahwa kompetensi sangat penting untuk mencapai tujuan dalam organisasi dengan sukses. Begitu juga dengan motivasi kerja berperan penting dalam mendorong pegawai untuk memberikan hasil terbaik (Fajriah *et al.*, 2022).

Salah satu komponen penting untuk mencapai kinerja yang tinggi dan bekerja dengan baik adalah motivasi. Motivasi ditentukan oleh seberapa komitmen seseorang terhadap pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan atau institusi (Maseko, 2017). Motivasi merupakan salah satu faktor kunci untuk bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Kegiatan memotivasi berkaitan dengan sejauhmana komitmen seseorang terhadap pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan (Thokozani & Maseko, 2017). Pegawai yang memiliki motivasi pekerjaan yang rendah atau turun akan kurang

berkomitmen untuk menyelesaikan tugasnya. Pegawai seperti ini juga dapat termasuk orang yang tidak semangat atau tidak termotivasi. Pada dasarnya, keadaan dan kondisi pekerjaan itu sendiri yang menyebabkan karyawan menjadi tidak bersemangat atau tidak termotivasi (Krisnaldy *et al.*, 2019).

Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan adalah instansi pemerintah yang bertanggung jawab atas urusan kebijakan perhubungan di daerah tersebut. Berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Magetan No. 96 Tahun 2021, dinas ini memiliki tugas menyelenggarakan uji kendaraan bermotor dan *rampcheck* (Pemerintah Daerah Kabupaten Magetan, 2024). Namun, terdapat masalah dalam kompetensi pegawai yang mempengaruhi kinerja, serta fenomena penurunan motivasi kerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan, yang ditandai dengan lambannya pegawai dalam menyelesaikan tugas dan kurangnya semangat dalam bekerja.

Data kepegawaian Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan menunjukkan bahwa dari total 92 pegawai, terdapat 40 ASN dan 52 non-ASN, dengan distribusi jenis kelamin yang tidak merata (Pemerintah Daerah Kabupaten Magetan, 2024). Kurangnya kompetensi pegawai potensial menghambat pencapaian kinerja yang optimal dan mempengaruhi pemahaman pegawai terhadap tugas serta inovasi yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Motivasi kerja yang relatif rendah di Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan menyebabkan penurunan hasil kerja dan kedisiplinan. Pegawai terlihat kurang semangat dan memanfaatkan waktu kerja dengan tidak maksimal. Kompetensi yang kurang juga mengakibatkan ketidakmampuan dalam memenuhi kebutuhan, misalkan pada uji kendaraan bermotor kekurangan tenaga penguji yang memadai dari kebutuhan, termasuk terjadinya mutasi pegawai dengan latar belakang non-teknis, penerimaan tenaga honorer dengan pendidikan non-teknis, serta rendahnya indeks profesionalitas ASN yang hanya mencapai 56,28%.

Peningkatan kinerja pegawai dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan pegawai yang cakap dan kompeten dibidangnya. Disisi lain, pembinaan karyawan harus menjadi aset utama suatu perusahaan atau instansi. Kinerja adalah hasil dari tugas atau kegiatan individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. (Sendwula *et al.*, 2018). Kinerja pegawai yang baik, secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaikinya merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain itu, penilaian terhadap kinerja juga bermanfaat sebagai tolok ukur yang dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja pegawai instansi/lembaga yang bersangkutan. Oleh karena itulah berdasarkan uraian pada latar belakang, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi berprestasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan Jawa Timur.

2. Landasan Teori

2.1 Kompetensi Pegawai

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Kompetensi merupakan karakteristik yang sangat penting bagi seseorang, berkaitan dengan efektivitas kerjanya

dalam pekerjaan atau karakteristik dasar yang terkait erat dengan standar, efektivitas, atau kinerja puncak di tempat kerja mereka (Fajriah *et al.*, 2022). Kompetensi memungkinkan seseorang mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya yang berdampak langsung pada kinerja. Selaras dengan pendapat Ummah (2020) bahwa kompetensi kerja adalah kemampuan seorang karyawan terhadap atribut pekerjaannya, yang terdiri dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, efektivitas, efisiensi, dan keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka.

Daniel Adi Setya Rahardjo (2022) mengidentifikasi tiga dimensi kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang dianggap krusial dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien. Pemikiran strategis dan manajemen kepemimpinan perubahan adalah kompetensi pada tingkat eksekutif, sedangkan pada tingkat manajer, kompetensi termasuk fleksibilitas, implementasi perubahan, pemahaman interpersonal, dan pemberdayaan informasi. Pada tingkat karyawan, kompetensi termasuk fleksibilitas, motivasi, kerja sama, dan layanan pelanggan.

Kompetensi dibutuhkan perusahaan untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaan, dan beberapa perusahaan menetapkan standar kompetensi yang dibutuhkan untuk para pegawainya. Kompetensi pegawai merupakan aspek penting dalam menentukan kinerja dan produktivitas individu dalam organisasi (Nurdiana & Putra, 2021; Wardoyo *et al.*, 2024). Menurut Mulang (2023), kompetensi dianggap sebagai faktor pendukung untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, yang menunjukkan relevansi dimensi kompetensi dalam kinerja pegawai. Lebih lanjut Daniel Adi Setya Rahardjo (2022) juga menggarisbawahi pentingnya kompetensi dalam menentukan kinerja unggul dan profesionalisme dalam suatu bidang. Kompetensi bukan hanya tentang keterampilan, tetapi juga tentang pengetahuan dan sikap yang mencerminkan profesionalisme, dan merupakan elemen kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai di berbagai sektor, termasuk sektor publik.

Eryanto & Damayanti (2021) menjelaskan bahwa saat ini konsep kompensasi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia, walaupun paling banyak adalah pada bidang peralihan dan pembangunan (*Competency Based Training*), rekrutmen dan seleksi (*Competency Based Recruitment and Selection*), dan sistem Remunerasi (*Competency Based Paiment*). Lebih jauh lagi, sudah mulai dikenalkan konsep *Competency Based Human Resource Management*. Konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh berbagai perusahaan-perusahaan besar dengan alasan untuk memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai, alat seleksi karyawan, memaksimalkan produktivitas, dan dasar untuk pengembangan sistem remunerasi (Mulang, 2023).

Indikator Kompetensi, menurut Hutapea dan Thoha (2008) dalam (Suryati *et al.*, 2022) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu:

- a. Pengetahuan (*Knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu). Dimensi pendidikan, dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Kesesuaian latar belakang pendidikan karyawan dengan pekerjaan

- 2) Pengetahuan karyawan tentang prosedur pelaksanaan tugas
 - 3) Pemahaman karyawan terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya
- Dimensi pengalaman, dengan indikator:
- 1) Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan.
 - 2) Prestasi kerja yang dimiliki karyawan
 - 3) Ketenangan karyawan saat bekerja
- Dimensi minat, dengan indikator:
- 1) Kehadiran
 - 2) Kepatuhan terhadap atasan
 - 3) Sikap pekerjaan
- b. Keterampilan (*Skill*), yaitu suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seorang karyawan dengan baik dan maksimal. Kemampuan untuk melakukan tugas fisik dan mental dikenal sebagai keterampilan. Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang di utarakan oleh Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno (2008) dalam Suryati et al., (2022), dibagi kedalam dimensi dan indikator seperti berikut :
- Dimensi kecakapan, dengan indikator:
- 1) Kecakapan dalam menguasai pekerjaan
 - 2) Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.
 - 3) Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan
- Dimensi kepribadian, dengan indikator:
- 1) Kemampuan dalam mengendalikan diri
 - 2) Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan
 - 3) Komitmen terhadap pekerjaan
- Dimensi latihan, indikatornya adalah kemampuan dalam melatih diri untuk lebih baik.
- c. Sikap (*Attitude*), yaitu pola tingkah laku atau perilaku individu seorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kecenderungan untuk mendukung pencapaian organisasi akan melakukan pekerjaan sebaik mungkin.

Kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, karena kompetensi pengetahuan, ketrampilan, dan sikap cenderung lebih nyata dan relatif dipermukaan sebagai sifat manusia.

2.2 Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi menjadi salah satu pendorong utama bagi pegawai untuk mencapai kinerja optimal. Mulia & Saputra (2021) menjelaskan bahwa motivasi kerja mempengaruhi dorongan pegawai untuk meraih prestasi maksimal. Suryati *et al.*, (2022) menyoroti bahwa motivasi merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mempertahankan kelangsungan pekerjaan. Rasa ingin tahu dan keinginan seseorang untuk mencapai tujuan dengan menggunakan kekuatan fisik dan mental dikenal sebagai motivasi kerja.

McClelland (dalam Daniel Adi Setya Rahardjo, 2022) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi sebagai dorongan untuk melakukan sesuatu dengan baik demi mendapatkan pengakuan sosial dan kepuasan pribadi. (Daniel Adi Setya Rahardjo, 2022) mendukung pandangan ini dengan menunjukkan bahwa motivasi berprestasi mendorong individu untuk mencapai kesuksesan dan hasil yang lebih baik dari sebelumnya. McClelland menjelaskan tiga jenis motivasi, yaitu: Kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement*), afiliasi (*Need for Affiliation*), kekuasaan (*Need for Power*).

Ada tiga macam kebutuhan yang dimiliki oleh setiap individu yaitu

- a. Kebutuhan berprestasi (*Achievement motivation*) yang meliputi tanggung jawab pribadi, kebutuhan untuk mencapai prestasi, umpan balik dan mengambil risiko sedang.
- b. Kebutuhan berkuasa (*Power motivation*) yang meliputi persaingan, mempengaruhi orang lain. Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.
- c. Kebutuhan berafiliasi (*Affiliation motivation*) yang meliputi persahabatan, kerjasama dan perasaan diterima. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi (Mulang, 2023). Pada umumnya, orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut. Akibatnya akan mempengaruhi perilaku pegawai dalam bekerja atau mengelola organisasi.

Penelitian ini relevan untuk memahami bagaimana motivasi berprestasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan.

2.3 Kinerja Pegawai

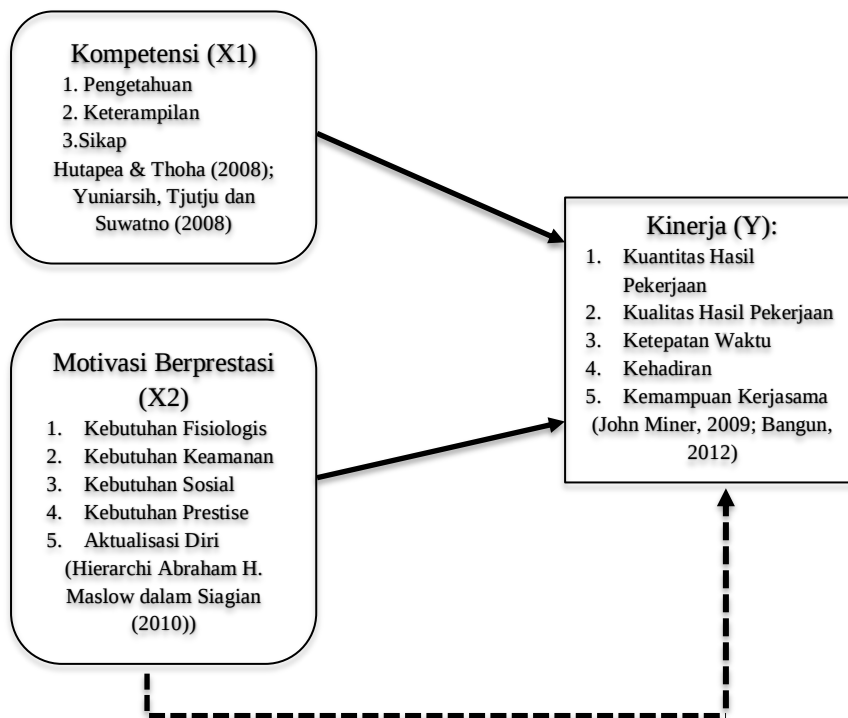
Kinerja (*performance*) karyawan diukur melalui capaian hasil kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja memiliki makna yang cukup luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung (Audenaert *et al.*, 2019). Ummah (2020) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitasnya. Buil *et al.*, (2019) menambahkan bahwa kinerja adalah kesediaan individu atau kelompok untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diharapkan. Syafrina (2017) dalam Mulang (2023) menekankan bahwa kinerja merupakan hasil kerja individu yang diukur berdasarkan standar tertentu, sedangkan Eryanto & Damayanti (2021) melihat kinerja sebagai catatan hasil dari fungsi pegawai dalam periode tertentu.

Kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi. Dimensi kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Dimensi tersebut sangat diperlukan oleh banyak pihak, karena bermanfaat menjadi ukuran dalam menilai kinerja masing-masing karyawan.

John Miner (2009) dalam (Suryati *et al.*, 2022) mengemukakan empat dimensi yang dapat dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja yaitu:

- Kualitas yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- Kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- Penggunaan waktu dalam kerja yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

Dari keempat dimensi tersebut terdapat dua dimensi yang menjadi aspek output yaitu kualitas dan kuantitas keluaran, sedangkan dua dimensi lainnya seperti penggunaan waktu dalam bekerja dan kerjasama menjadi aspek perilaku individu. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya pengukuran kinerja yang objektif dan konsisten dengan standar yang ditetapkan. Kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan dapat dipengaruhi oleh kompetensi pegawai/karyawan dan motivasi berprestasi, sehingga penting untuk memahami hubungan antara ketiga faktor ini untuk meningkatkan kinerja pegawai di sektor pelayanan publik. Berdasarkan uraian latar belakang dan landasan teori, maka dapat disajikan kerangka konseptual penelitian pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, rumusan masalah, hasil kajian empiris dan konseptual kerangka kerja, hipotesis sebagai berikut:

- H₁: Kompetensi berpengaruh signifikan secara partial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan.

H₂: Motivasi berpengaruh signifikan secara partial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan.

H₃: Kompetensi dan Motivasi secara simultan/bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan.

3. Metode

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, karena adanya hipotesis yang diuji menggunakan uji statistik untuk menggambarkan suatu kondisi tertentu dengan melihat fenomena-fenomena dan gejala-gejala yang dapat diamati. Penelitian juga menggunakan metode asosiatif untuk mengetahui hubungan antara variabel motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai (Sugiyono, 2013).

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan sebanyak 90 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, maka menggunakan metode sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian untuk memastikan hasil yang representatif (Sugiyono, 2013).

3.3 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui angket atau kuesioner kepada pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan, dengan skala Likert lima poin (1-5) untuk mengukur variabel kompetensi, motivasi, dan kinerja. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner terstruktur dan observasi langsung untuk mendapatkan data akurat mengenai kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai.

Indikator pengukuran variabel kompetensi pegawai (X1), motivasi berprestasi (X2) dan Kinerja (Y) sebagai berikut:

Tabel 1
Indikator Pengukuran Variabel

Variabel	Indikator	Referensi
Kompetensi (X1)	1. Pengetahuan	Hutapea & Toha (2008); Yuniarsih & Suwatno (2008)
	2. Ketrampilan	
	3. Sikap	
Motivasi (X2)	1. Kebutuhan Fisiologis	Hierarchi Abrahan H. Maslow dalam Siagian (2010); Raudhah & Sumarni (2021)
	2. Kebutuhan Kemanan	
	3. Kebutuhan Sosial	
	4. Kebutuhan Prestise	
	5. Aktualisasi Diri	
Kinerja (Y)	1. Kuantitas hasil pekerjaan	Bangun (2012); Rudhah & Sumarni (2021)
	2. Kualitas hasil pekerjaan	
	3. Ketepatan waktu	
	4. Kehadiran	
	5. Kemampuan kerjasama	

3.4 Teknik Analisa Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Data diolah menggunakan Microsoft Excel dan IBM SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 23 for windows, merupakan program yang dipakai untuk analisis statistika, termasuk uji regresi linear berganda (Norfai, 2020). Uji instrumen melibatkan uji validitas dengan Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, dengan koefisien di atas 0,60 dianggap reliabel (Norfai, 2020). Uji asumsi klasik mencakup uji normalitas, multikolinearitas ($VIF < 10$), dan heterokedastisitas (nilai signifikansi $< 0,05$). Uji regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen kompetensi dan motivasi terhadap variabel dependen kinerja, dengan hipotesis diuji menggunakan uji-t untuk pengaruh parsial dan uji-F untuk pengaruh simultan (Zahriyah et al., 2021).

4. Hasil Analisis dan Pembahasan

4.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden mencakup berbagai dimensi penting. Usia responden berkisar antara 24 - 60 tahun, mencakup berbagai tahapan karir dan pengalaman, sehingga memberikan gambaran komprehensif mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Jenis kelamin responden didominasi oleh pria (83,5 persen), sementara wanita menyumbang 16,5 persen, yang memperkaya analisis dengan perspektif berbeda. Pendidikan terakhir responden beragam dan termasuk tinggi, terdiri dari Diploma (14 persen), S1 (36 persen), S2 (5 persen), SMA sederajat (35 persen), dan SMP (1 persen), yang mencerminkan variasi dalam tingkat pengetahuan dan pemahaman terhadap topik penelitian.

4.2 Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas dilakukan untuk menentukan validitas setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden. Valid berarti alat tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas ini suatu butir atau variabel dikatakan valid, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Validitas butir instrumen diketahui dengan jalan membandingkan *corrected item-total correlation* yang diperoleh atau r_{hitung} dengan 0,06. Jika r_{hitung} lebih besar dari pada 0,06, maka butir pertanyaan dinyatakan valid terhadap indikator. Demikian pula sebaliknya, maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid. Koefisien alpha atau Cronbach'S Alpha, atau konsistensi internal di antara item-item dalam instrumen digunakan untuk mengukur reabilitas penelitian ini. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa konstruk atau variabel dianggap reliabel jika nilai Alpha Cronbachnya lebih besar dari 0,6. Sebaliknya, hasilnya dianggap tidak reliabel.

4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas merupakan langkah penting dalam memastikan kualitas instrumen penelitian. Uji validitas mengukur sejauh mana instrumen penelitian dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Sementara, Uji reliabilitas mengukur sejauh mana instrumen menghasilkan hasil yang konsisten dan stabil jika digunakan berulang kali. Berikut (Tabel 2) disajikan informasi mengenai hasil pengujian validitas dan reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Adapau hasil analisisnya disajikan sebagai berikut:

Tabel 2
**Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompetensi (X1),
Motivasi (X2) dan Kinerja (Y)**

Variabel	Item	r-tabel	r-hitung (Pearson Correlation)	Keterangan	Cronbach Alpha	Hasil
Kompetensi (X ₁)	X1.1	0,1745	0,719	Valid	0,857	Reliabel
	X1.2		0,639	Valid		
	X1.3		0,802	Valid		
	X1.4		0,816	Valid		
	X1.5		0,757	Valid		
	X1.6		0,853	Valid		
Motivasi (X ₂)	X2.1	0,1745	0,692	Valid	0,937	Reliabel
	X2.2		0,805	Valid		
	X2.3		0,758	Valid		
	X2.4		0,875	Valid		
	X2.5		0,854	Valid		
	X2.6		0,852	Valid		
	X2.7		0,743	Valid		
	X2.8		0,882	Valid		
	X2.9		0,894	Valid		
	X2.10		0,771	Valid		
Kinerja (Y)	Y1	0,1745	0,784	Valid	0,903	Reliabel
	Y2		0,773	Valid		
	Y3		0,724	Valid		
	Y4		0,728	Valid		
	Y5		0,785	Valid		
	Y6		0,849	Valid		
	Y7		0,742	Valid		
	Y8		0,801	Valid		

Sumber: Olah Data SPSS, 2024.

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pernyataan variabel Kompetensi (X₁), Motivasi (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r-hitung > r-tabel pada tingkat signifikan 5 persen, sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing item pertanyaan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian. Ini menunjukkan bahwa seluruh item (X₁, X₂ dan Y) dalam penelitian ini valid dan dapat diandalkan untuk mengukur kompetensi pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan.

Berdasarkan tiga nilai *Cronbach Alpha* pada masing-masing variabel Kompetensi (X₁) adalah 0,857; variabel Motivasi (X₂) adalah 0,937 dan pada variabel Kinerja pegawai (Y) adalah 0,903, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X₁, X₂, dan Y reliabel. Ini menandakan bahwa instrumen penelitian konsisten dan dapat diulang dengan hasil yang sama untuk variabel kompetensi, motivasi, dan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan prosedur statistik yang dilakukan dalam regresi linear untuk memastikan bahwa model yang digunakan memenuhi syarat estimasi yang baik (BLUE – Best Linear Unbiased Estimator).

4.4.1 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak adanya hubungan linear yang tinggi atau sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas yang tinggi dapat menyebabkan hasil estimasi koefisien regresi menjadi tidak stabil, sulit diinterpretasikan, dan menghasilkan estimasi yang bias.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi (X1)	0,423	2,365
	Motivasi (X2)	0,423	2,365

Sumber: Olah Data SPSS, 2024.

Tabel 3 hasil uji multikolonieritas menunjukkan bahwa data penelitian tidak mengalami gejala multikolonieritas, karena nilai *tolerance* sebesar 0,423 (lebih besar dari 0,1) dan nilai VIF sebesar 2,365 (kurang dari 10). Dengan demikian, model regresi bebas dari masalah multikolonieritas.

4.4.2 Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa varians dari residual (kesalahan prediksi) bersifat konstan pada semua nilai variabel independen. Jika varians residual tidak konstan, maka terjadi heteroskedastisitas, yang dapat menyebabkan hasil regresi menjadi bias dan tidak efisien

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error		
	(Constant)	1,969	0,727	2,708	0,008
1	Kompetensi (X1)	-0,055	0,067	-0,120	0,419
	Motivasi (X2)	-0,010	0,048	-0,030	0,835

Sumber: Olah Data SPSS, 2024.

Tabel 4. uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi variabel kompetensi sebesar 0,419 dan motivasi sebesar 0,835, yang lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas antara kompetensi, motivasi, dan kinerja.

4.4.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Model ini digunakan untuk menganalisis hubungan kuantitatif antar variabel. Dengan regresi linear berganda, kita dapat memahami dan memprediksi bagaimana variabel independen memengaruhi variabel dependen secara bersamaan. Berikut hasil analisis regresi linier berganda yang disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,912	2,057		5,305	0,000
	Kompetensi (X1)	0,315	0,113	0,291	2,780	0,007
	Motivasi (X2)	0,346	0,068	0,529	5,067	0,000

Sumber: Olah Data SPSS, 2024.

Tabel 5 menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 10,912 + 0,315X_1 + 0,346X_2 + 0,05$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan yaitu pertama, nilai konstanta $a = 10,912$, menunjukkan bahwa apabila variabel kompetensi dan motivasi tidak mengalami perubahan, maka variabel kinerja pegawai sebesar 10,912, karena nilai signifikan konstanta adalah 0,000 (kurang dari 0,05). Kedua, koefisien regresi kompetensi $b_2 = 0,315$, artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi dengan variabel kinerja pegawai pada $\alpha = 0,05$, karena $\text{sig.} = 0,007$ lebih kecil daripada 0,05. Berarti, apabila kompetensi meningkat satu kali lipat, maka diharapkan variabel kinerja pegawai naik sebesar 0,315 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Ketiga, koefisien regresi motivasi $b_2 = 0,346$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pegawai pada $\alpha = 0,05$, karena $\text{sig.} = 0,000$ lebih kecil daripada 0,05. Artinya, apabila motivasi meningkat satu kali lipat, maka diharapkan variabel kinerja pegawai naik sebesar 0,346 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

4.4.4 Hasil Uji Hipotesis

4.4.4.1 Uji-t (Uji Parsial)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dapat dilihat pada Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients				
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,912	2,057		5,305	0,000
	Kompetensi (X1)	0,315	0,113	0,291	2,780	0,007
	Motivasi (X2)	0,346	0,068	0,529	5,067	0,000

Sumber: Olah Data SPSS, 2024.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh kesimpulan yaitu pertama, pengujian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,007, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, serta nilai t-hitung 2,780 yang lebih besar dari t-tabel 1,9876. Dengan demikian, H_0 ditolak, dan H_1 diterima, yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas

Perhubungan Kabupaten Magetan. Kedua, hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, serta t-hitung 5,067, yang lebih besar dari t-tabel 1,9876. Oleh karena itu, H_0 ditolak, dan H_2 diterima, yang mengindikasikan bahwa motivasi secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa baik kompetensi maupun motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di organisasi yang diteliti.

4.4.5 Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil analisis untuk hasil pengujian simultan dapat disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	514,057	2	257,029	64,804	0,000 ^b
Residual	345,065	87	3,966		
Total	859,122	89			

Sumber: Olah Data SPSS, 2024.

Berdasarkan hasil analisis, pengujian terhadap hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 64,804, yang lebih besar dari F-tabel 3,10. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang menyatakan bahwa kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan.

4.4.6 Pembahasan

4.4.6.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi adalah kemampuan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang diembannya yang dilandasi oleh pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap dan karakteristik pribadi yang diperlukan dalam mencapai keberhasilan suatu pekerjaan. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki t-hitung 2,780 lebih besar dari t-tabel 1,9976 dengan nilai signifikansi 0,007 lebih kecil dari 0,05; maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kompetensi secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan. Berarti bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai maka kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat, dan sebaliknya.

Temuan penelitian ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh (Fajriah et al., 2022; Raudhah & Sumarni, 2021; Suryati et al., 2022) bahwa ada pengaruh yang signifikan dan terdapat hubungan yang positif antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Jika kompetensi berjalan baik dan maksimal, maka kinerja karyawan pun berjalan maksimal. Kompetensi merupakan peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari setiap indikator yang membentuknya dalam mengemban

tanggung jawab pekerjaan. Adanya pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai sangat ditentukan oleh besarnya peran dari setiap indikator yang membentuknya, yakni pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap dan minat. Keenam indikator tersebut telah diberdayakan secara maksimal untuk mendukung kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan.

Kompetensi menentukan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dilandasi atas pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang nantinya akan mempengaruhi pegawai saat bekerja dan menyelesaikan tugas, sehingga akan berdampak pada kinerja yang dihasilkannya. Dilihat dari karakteristik tingkat pendidikannya, sebanyak 55 persen berpendidikan D3/S1/S2, maka pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan sudah memiliki kompetensi yang relatif tinggi pada saat bekerja dengan mampu melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kinerja pegawai yang dinilai belum optimal, kemungkinan karena adanya faktor lain misalkan kesesuaian ketrampilan saat rekrutmen, pemahaman terhadap job-description dan perlu terus dikaji dan ditingkatkan. Pada dunia kerja, kompetensi penting untuk mengetahui jenis pekerjaan apa yang tepat bagi karyawan atau calon karyawan. Jika perusahaan/institusi mengetahui kemampuan seorang karyawan, mereka dapat membantu mereka berkembang secara pribadi melalui pelatihan tertentu. Selain itu, kompetensi yang dimiliki seorang karyawan dapat membantu perusahaan/institusi mengetahui sejauh mana mereka mampu berprestasi dan memberikan hasil kerja terbaik. Kemampuan tidak selalu merupakan hal yang paling penting bagi seorang karyawan, tetapi sebagai calon karyawan, kita perlu memahami kompetensi apa yang biasanya diinginkan perusahaan. Dalam hal ini, kita diharapkan dapat menyelesaikan tugas di dunia kerja.

Dimensi pendidikan, dengan indikator (a.) Kesesuaian latar belakang pendidikan karyawan dengan pekerjaan; (b.) Pengetahuan karyawan tentang prosedur pelaksanaan tugas; (c.) Pemahaman karyawan terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya Hasil penelitian ini juga sejalan dengan yang dilakukan oleh Fajriah et al., (2022); Wulansari, (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi tinggi berhubungan positif dengan kinerja pegawai, dan indikator seperti pengalaman dan pendidikan menunjukkan variasi dalam penerapan kompetensi di tempat kerja.

4.4.6.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan koefisien regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi berprestasi sebesar 0,346, selain itu memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $t\text{-hitung } 5,067 > t\text{-tabel } 1,9876$. Dengan demikian variabel Motivasi Berprestasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan. Berarti bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat. Jika motivasi seseorang untuk mencapai sesuatu tujuan semakin tinggi, maka semakin tinggi pula usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Begitu juga sebaliknya, semakin sering seseorang gagal melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan, maka kemungkinan menipis

motivasi. Motivasi berprestasi merupakan penggerak utama yang bersumber dari dalam atau diluar diri seseorang yang mendorong untuk berbuat dan memperlihatkan tingkat performansi atau kinerja dan produktivitas sesuai dengan standar yang dipahami dan berlaku dalam pekerjaan. Dirasa perlu untuk mempertimbangkan aspek-aspek indikator motivasi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan.

Hal ini sejalan dengan kajian empirik dari Eryanto & Damayanti, (2021); Fajriah et al., (2022) yang menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan tertantang untuk mendapat tugas yang lebih sulit, tertantang menerima tanggung jawab yang lebih berat, dan tertantang agar mampu menduduki posisi yang lebih tinggi. Motivasi berprestasi tercermin dalam kinerja pegawai yang tinggi. Demikian juga sejalan dengan teori Maslow yang dikemukakan oleh Raudhah & Sumarni (2021), motivasi adalah dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, jika seseorang memiliki keinginan yang kuat dari dalam atau luar dirinya, maka akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh (Firmansyah et al., 2023; Yuliana, 2017), tidak mendukung hasil penelitian ini. Penelitian Yuliana (2017), menunjukkan bahwa nilai uji t variabel motivasi sebesar 0,736 dengan tingkat signifikansi 0,466; jauh lebih besar dari signifikansi 0,005 yang ditetapkan, yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, motivasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Demikian juga kajian Firmansyah et al., (2023) tidak sejalan dengan penelitian ini, karena motivasi secara partial tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja, tetapi secara simultan bersama-sama variabel disiplin kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai.

Kinerja sangat dipengaruhi oleh berbagai motivasi berprestasi berdasarkan pendidikan. Sementara responden dengan pendidikan lebih rendah menunjukkan motivasi berprestasi tinggi, yang berdampak positif pada kinerja, sedangkan responden dengan pendidikan lebih tinggi mungkin menghadapi kesulitan dalam menerapkan motivasi tersebut. Untuk memenuhi tuntutan prestise atau penghargaan, indikator variabel motivasi kerja yang potensial harus ditingkatkan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa karyawan merasa kualifikasi dan jumlah sumber daya manusia yang terbatas, dan kompensasi yang ditawarkan oleh lembaga seperti pengembangan karir masih dianggap tidak sebanding dengan beban tugas yang harus mereka selesaikan. Oleh karena itu, jika institusi ingin mencapai peningkatan kinerja yang diinginkan, ia harus memperhatikan kelebihan dari masing-masing indikator motivasi.

4.4.6.3 Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Secara Bersamaan (Simultan) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 64,804 yang lebih besar dari nilai F-tabel 3,10 dengan nilai probabilitas (p) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa kombinasi kompetensi dan motivasi berprestasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan. Pendidikan Diploma menunjukkan skor rata-rata tertinggi,

mendukung hipotesis bahwa kombinasi kompetensi dan motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja secara optimal.

Dalam konteks kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan, dirasa perlu dipertimbangkan untuk mengatasi masalah SDM secara efektif dengan rekrutmen ASN melalui PPPK untuk jangka panjang, transparan dan sesuai kompetensi yang dibutuhkan. Penerapan sistem merit yang memastikan pemilihan pegawai berdasarkan kompetensi, bukan hanya masa pengabdian. Pengembangan profesional berkelanjutan melalui pelatihan dan mentoring juga penting, terutama untuk pegawai berpendidikan SMA dan S1 *fresh graduate*. Transparansi dalam rekrutmen dan seleksi perlu diperkuat, serta penggunaan teknologi untuk meningkatkan efisiensi kerja. Dengan mengintegrasikan prinsip-prinsip rekrutmen SDM melalui penerapan sistem merit yang memastikan pemilihan pegawai berdasarkan kompetensi, peningkatan kompetensi pegawai secara gradual dan motivasi, akan memastikan setiap pegawai dapat berkontribusi secara optimal dan berkembang sesuai dengan potensi mereka, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi.

5. Simpulan Keterbatasan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai, dapat disimpulkan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu bekerja dengan baik berkat pengetahuan, keahlian, dan sikap yang memadai. Demikian pula, motivasi secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana dukungan organisasi terhadap peningkatan kualitas diri dan kerja pegawai berdampak pada motivasi dan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, prioritas perhatian perlu diberikan pada variabel kompetensi dan motivasi agar kinerja pegawai dapat terus meningkat. Selain itu, kombinasi kompetensi dan motivasi secara simultan juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan. Dengan demikian, jika instansi ingin lebih meningkatkan kinerja pegawai, maka pengembangan kompetensi dan motivasi perlu mendapatkan perhatian lebih serius.

Sebagai saran, institusi atau organisasi disarankan untuk melakukan evaluasi berkala guna memastikan bahwa program pengembangan kompetensi dan motivasi memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Penelitian juga dapat diperluas cakupannya ke beberapa organisasi lain agar menghasilkan temuan yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Referensi

Audenaert, M., Decramer, A., George, B., Verschuere, B., & Van Waeyenberg, T. (2019). When employee performance management affects individual innovation in public organizations: the role of consistency and LMX. *International Journal of Human*

- Resource Management*, 30(5), 815–834.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1239220>
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77(October 2017), 64–75.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Daniel Adi Setya Rahardjo. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (E. Zusrony (ed.); Edisi 1). Yayasan Prima Agus Teknik.
- Eryanto, H. R., & Damayanti, E. (2021). The Effect of Leadership Style, Competence and Motivation on Employee Performance Dinas Pengelolaan Bangunan and Tanah Kota Surabaya. *Jurnal Ekonomi*, 20(3), 104–112.
<https://doi.org/10.29138/je.v20i3.117>
- Fajriah, P., Basalamah, S., & Aminuddin. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. *TATA KELOLA: Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia*, 9(2), 141–156. <https://doi.org/10.52103/jtk.v9i2.1331>
- Firmansyah, E., Maduwinarti, A., & Mulyati, D. J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Shopee Express Surabaya DC. *Jurnal Dinamika Administrasi Bisnis*, 9(2), 44–49.
<https://doi.org/10.30996/jdab.v9i2.10541>
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja (Studi kasus PT Bluebird Pool Tanah Kusir, Jakarta Selatan). *Jurnal Semarak*, 2(2), 164–179.
<https://doi.org/10.32493/smk.v2i2.2936>
- Maseko, T. S. B. (2017). Strong vs. weak organizational culture: Assessing the impact on employee motivation. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 7(1), 1–5. <https://doi.org/10.4172/2223-5833.1000287>
- Mulang, H. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 38–51.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.894>
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *JIEE (Jurnal Ilmiah Ekotrans Dan Erudiksi)*, 1(1), 1–12.
<https://doi.org/10.69989/t1m78k36>
- Norfai. (2020). *Manajemen Data Menggunakan SPSS* (A. S. Noor (ed.); Edisi 1). Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary.
- Nurdiana, E., & Putra, M. F. S. D. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Cirebon. *Syntax Fusion : Jurnal Nasional Indonesia*, 1(3), 65–72. <https://doi.org/10.54543/fusion.v1i03.109>
- Pemerintah Daerah Kabupaten Magetan. (2024). Peraturan Bupati Kabupaten Magetan No. 96 Tahun 2021. In *Berita Daerah Kabupaten Magetan Tahun 2021 Nomor 96* (pp. 1–20). Pemerintah Daerah Kabupaten Magetan.

- Raudhah, R., & Sumarni, I. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Yazid Bersaudara Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong. *JAPB : Jurnal Mahasiswa Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, 4(1), 504–520. <https://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/423>
- Sendawula, K., Nakyejwe Kimuli, S., Bananuka, J., & Najjemba Muganga, G. (2018). Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business and Management*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1470891>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Cetakan 19). Alfabeta.
- Suryati, T., Suparman, A., & Romadhon, S. F. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Prefit Tongue Stitching di PT.TKG Taekwang Indonesia. *WBAJ : The World of Business Administration Journal*, 4(2), 128–140. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v4i2.1516>
- Ummah, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Pengembangan, dan Aplikasi* (Cetakan 1). CV. Noah Aletheia.
- Wardoyo, E. E. R., Kartika, C., & Indrawati, M. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 72–80. <https://doi.org/10.32897/jiim.2024.2.2.2847>
- Wulansari, K. Y. (2019). Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Jambi. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 47–51. <https://doi.org/10.33087/eksis.v10i1.157>
- Yuliana. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan pada PT. Haluan Star Logistic. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2), 135–150. <https://ejournal.ukrida.ac.id/index.php/IMB/article/view/1531>
- Zahriyah, A., Suprianik, Parmono, A., & Mustofa. (2021). *Ekonometrika : Teknik dan Aplikasi dengan SPSS* (Edisi 1). Mandala Press.

Penulis Korespondensi

Patehurohmah dapat dihubungi melalui: patehurohmah.23118@mhs.unesa.ac.id