

Dampak Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Dan Non ASN Di PDAM Tirta Langkisau (PAINAN)

Zusmawati Zusmawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP”. Padang, Indonesia

Email : zusmawati@akbpstie.ac.id

Vhani Febrina

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP”. Padang, Indonesia

Email : vhanifebrina@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to examine the impact of work motivation variables on employee performance at PDAM Tirta Langkisau. to examine the impact of competency variables on employee performance at PDAM Tirta Langkisau. Collecting data by distributing questionnaires to 50 respondents using saturated sampling technique, in which all members of the population are sampled, using instrument testing (validity test and reliability test), descriptive analysis, classic assumption test (normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test) multiple linear regression and t test, with the help of the SPSS application. The results of the study show that work motivation has a positive and significant effect on employee performance at PDAM Tirta Langkisau, competence has a positive and significant effect on employee performance at PDAM Tirta Langkisau. Which means the first hypothesis is accepted and the second hypothesis is accepted.

Keywords: work motivation, competency and employee performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dampak variabel motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Asn Dan Non Asn Di Pdam Tirta Langkisau (Painan). untuk menguji dampak variabel kompetensi terhadap kinerja Pegawai Asn Dan Non Asn Di Pdam Tirta Langkisau (Painan). Pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner kepada 50 responden dengan menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, dengan menggunakan pengujian uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas) regresi linear berganda dan uji t, dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Asn Dan Non Asn Di Pdam Tirta Langkisau (Painan). Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Asn Dan Non Asn Di Pdam Tirta Langkisau (Painan).Yang artinya hipotesis pertama diterima dan hipotesis kedua diterima.

Kata kunci : motivasi kerja, kompetensi dan kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang bekerja dalam sebuah organisasi, tetapi untuk dapat memperoleh tujuan harus berdasarkan prinsip efisiensi dan efektifitas. Efisiensi berkaitan dengan dana yang digunakan sedangkan efektifitas berkaitan dengan penentuan strategi yang tepat dalam mencapai tujuan. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi, baik organisasi profit maupun non profit. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja seorang pegawai. Sumber daya manusia memang sangat berpengaruh untuk sebuah organisasi serta mempunyai posisi yang sangat strategis dalam organisasi, artinya manusia memiliki peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk menghormati segala aspek yang ada pada pegawai supaya sumber daya yang berkualitas dan bekerja dengan unggul dapat terwujud.

Perusahaan Daerah Air Minum atau disingkat PDAM merupakan perusahaan daerah yang bergerak dalam penyediaan air bersih bagi masyarakat. PDAM tersebar di setiap provinsi, kabupaten dan kotadi Indonesia. PDAM menjadi perusahaan daerah penyedia air bersih yang diawasi oleh pemerintah daerah. Perusahaan serupa yang pengelolaannya dipegang pemerintah sebenarnya sudah berdiri sejak zaman penjajahan Belanda pada tahun 1920 dengan nama *Waterleiding*. Sedangkan pada pendudukan Jepang istilah *Suido Syoidentik* dengan perusahaan air minum.

Pegawai dengan kinerja yang baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja Pegawai merupakan salah satu faktor yang fundamental, karena kemajuan Organisasi atau Perusahaan tergantung dari sumber daya yang dimiliki. Kinerja dapat dilihat dari bagaimana kemampuan seseorang tersebut dalam melakukan tanggung jawab dan sejauh manakah tingkat pengalaman kerja yang dimiliki olehnya serta pelaksanaan kompetensi yang dimiliki sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Salah satu faktor yang dapat menjadi penentu dari keberhasilan pada sebuah organisasi adalah faktor kinerja pegawai. Kinerja pegawai menjadi suatu masalah yang sering muncul di sebuah instansi atau perusahaan. Rendahnya kinerja menjadi masalah yang harus diperhatikan karena hal ini dapat mempengaruhi keseluruhan pegawai.

Fenomena yang terdapat di PDAM Tirta Langkisau yaitu Pegawai yang kurang memiliki kemampuan, keterampilan dan pengetahuan. Interaksi yang kurang baik antar kelompok yang mengakibatkan motivasi menjadi rendah, penurunan motivasi kinerja Pegawai juga tercermin dari rendahnya tingkat kedisiplinan dari beberapa Pegawai terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan. Hal tersebut dapat menimbulkan penurunan kompetensi dan akan menyebabkan kinerja Pegawai diperusahaan tersebut menjadi rendah.

Dalam manajemen suatu instansi, kinerja digunakan sebagai indikator dalam proses penilaian kualitas pegawai. Penentuan tugas-tugas dalam organisasi dan pegawai diseimbangkan dengan standar yang ditetapkan sebelumnya.

Kinerja sebagai perwujudan perilaku dari seorang pegawai yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah organisasi. Hal ini disebabkan karena kinerja pegawai sebagai penentu tercapainya tujuan serta kelangsungan hidup organisasi (Permatasari, Sufian, dan Rachmansyah, 2019).

Kinerja organisasi tergantung pada bagaimana bagaimana kinerja pegawainya. Namun atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan organisasi. Dalam hal ini, atasan mempunyai peran yang penting dalam memotivasi dan mengelola Pegawainya. Organisasi harus memberikan perhatian khusus atas prestasi yang diperoleh oleh pegawai. Salah satunya dengan cara memberikan *reward* (hadiah), imbalan, penghargaan dan sejenisnya. Tujuannya adalah agar pegawai lain pun termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi setelah melihat apresiasi yang diberikan perusahaan. Sehingga suatu organisasi dapat mudah untuk memenuhi tujuan yang direncanakan (Jufrizen and Hadi, 2021)

Menurut Aldi and Susanti (2019) Motivasi didefinisikan sebagai proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para pegawai hingga mereka bersedia untuk bekerja dengan rela, ikhlas dan tidak terpaksa. Organisasi dapat dikatakan berhasil melaksanakan program-programnya jika orang-orang yang bekerja dalam organisasi dapat melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam melaksanakan tugas tersebut, pegawai perlu diberikan arahan serta dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi prestasi yang menguntungkan organisasi maupun perusahaan.

Ingsiyah, Haribowo dan Nurkhayati (2019) berpendapat bahwa motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu aktivitas. Oleh karena itu, motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dan mengemukakan motivasi sebagaimana seharusnya.

Menurut Putu (2012) Teori motivasi menyatakan bahwa jika motivasi kerja pegawai berada pada tingkat yang tinggi, maka pegawai akan dapat bekerja lebih giat sehingga produktivitas kerjanya akan semakin meningkat. Motivasi kerja adalah pemberian penggerak yang memicu gairah kerja pegawai agar dapat bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala kemampuannya untuk mencapai kepuasan. Bagi pegawai, motivasi dapat disebut sebagai alat untuk meningkatkan gairah kerja, produktivitas kerja, memperdalam kecintaan pegawai terhadap perusahaan serta memperbesar partisipasi pegawai terhadap perusahaan. Sedangkan bagi perusahaan pemberian motivasi kerja merupakan sarana untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas secara keseluruhan.

Bentuk kompetensi dapat berupadorongan motif atau *trait* agar timbul kinerja yang baik. Pengaruh kompetensi pegawai tergambar pada capaian kompetensi pegawai dalam mempermudah pelaksanaan tugasnya. Hal ini dapat dilihat dari kompetensi pengetahuan dan keahlian yang cenderung lebih nyata dan relatif berada di permukaan salah satu karakteristik yang dimiliki pegawai.

Kompetensi adalah sebuah karakteristik yang ada dalam setiap individu yang menjadi dasar dalam melakukan kinerja atau perilaku (sembiring, 2018). Dari penjelasan tersebut bahwa kompetensi merupakan pembentukan pengetahuan, perilaku serta keterampilan seorang dosen untuk mendapatkan dan menerapkan skil dan kemampuannya. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan dan menjelaskan spesialisasi dalam bidang tertentu sebagai kekuatan dalam bidang tersebut.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Herlinawati (2017) di Kantor Kecamatan Semboro Kabupaten Jember, yang mengkaji Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan Pada Kanwil Semboro Kabupaten Jember. Berdasarkan pengujian hipotesis dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawandi Kecamatan Semboro Kabupaten Jember, terbukti atau Ha1 diterima. Kompetensi berdampak pada kinerja pegawai Kabupaten Jember Kecamatan Semboro, bersertifikat asli atau diterima Ha2. Hasil koefisien determinasi berganda (R²) diperoleh

nilai sebesar 0,545, hal ini berarti 54,5% perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi dan kompetensi sedangkan sisanya sebesar 45,5% disebabkan oleh faktor lain budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan lain-lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi yang dibuat.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh. Lilis Suryani, S.E., M.M.(2017) di Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia, mengenai dampak motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi dan kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Danila (2019) di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Sumatera Selatan tentang Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan. Membuktikan bahwa Dimensi Kompetensi memiliki pengaruh signifikan bagi kinerja di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil perbandingan antara t hitung = 3.63 dan t tabel = 2.95. Kemudian pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas PU Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan tidak berpengaruh secara signifikan. Terlihat bahwa variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kompetensi, hal ini disebabkan karena variabel motivasi mempunyai nilai t hitung = 2.201 < t tabel = 2.95.

Tabel 1 Data Jumlah Pegawai PDAM Tirta Langkisau Periode Tahun 2022

No	Bidang	Jenis kelamin		Total
		Perempuan	Laki-laki	
1	Penagihan	5	6	10
2	Administrasi Umum dan Keuangan	9	6	15
3	Teknik	4	11	15
4	Hubungan Langganan	5	5	10
Jumlah				50

Sumber: PDAM Tirta Langkisau

Berikut ini adalah data pencapaian sasaran kerja yang telah dicapai oleh. PDAM Tirta Langkisau.

Tabel 1 Data Pencapaian Kinerja Pegawai PDAM Tirta Langkisau

No	Bidang	2020	2021
1	Penagihan	83%	82%
2	Administrasi Umum dan Keuangan	84%	81%
3	Teknik	82%	80%
4	Hubungan langganan	83%	83%
	Rata-Rata Kinerja	83%	81,5%

Sumber : Data Pencapaian Kinerja Pegawai PDAM Tirta Langkisau

Berdasarkan tabel2 Diatas menyajikan hasil pencapaian kinerja pegawai PDAM Tirta Langkisau. Berdasarkan bidangnya dari tahun 2020 s/d 2021, dapat dilihat bahwa kinerja pada pegawai PDAM Tirta Langkisau tidak sesuai dengan yang diharapkan dari tahun ketahun.

Pada tahun 2020, dari empat bidangyang telah di rencanakan rata-rata pelaksanaan kegiatan dapat mencapai 83% dari hasil yang di inginkan. Sedangkan tahun 2021 rata-rata pencapaian kinerja pegawai menurun dari tahun sebelumnya yakni 81,5%.

Hal ini menindikasikan bahwa kinerja pegawai pada PDAM Tirta Langkisau masih perlu di tingkatkan agar kinerja yang diharapkan dapat mencapai target yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai PDAM Tirta Langkisau perlu untuk meningkatkan sebuah motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan serta meningkatkan kompetensinya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Aldi and Susanti (2019) mengemukakan motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana semakin baik motivasi yang diberikan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja pegawai, karena motivasi satu satu pendorong untuk meningkatkan kinerja.

Penelitian Sitopu, Sitinjak, dan Marpaung (2021) mengemukakan bahwa motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. yang artinya semakin baik motivasi pada suatu perusahaan maka akan mendorong hasil kerja pada perusahaan.

H1: Diduga motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Asn Dan Non Asn Di Pdam Tirta Langkisau (Painan).

Menurut Silaban et al.(2021) mengemukakan kompetensi mempunyai dampak signifikan dan positif terhadap kinerja. Jadi, hubungan antar variabel kompetensi dengan kinerja pegawai adalah kompetensi berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Maria Risma Gultom dan Elviza Diana (2018) mengemukakan kompetensi (X1) berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Semakin tinggi kompetensi pegawai akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Kompetensi merupakan salah satu penentu tingkat kinerja pegawai. Kinerja pegawai menjadi sangat penting dalam sebuah organisasi, karena kinerja pegawai memiliki peran dalam tercapainya kinerja dari fungsi organisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dibuat hipotesis sebagai berikut:

H2: Diduga kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Asn Dan Non Asn Di Pdam Tirta Langkisau (Painan).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis dalam penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian tradisional karena sudah lama digunakan karena itu sudah banyak orang memakai metode penelitian ini untuk penelitian yang disebut metode positivistik yang berlandaskan filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data tersebut menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017)

Objek atau Lokasi Penelitian

Objek penelitian yang harus ditentukan terlebih dahulu oleh peneliti sebelum melakukan penelitian, dengan demikian objek penelitian merupakan lokasi dimana untuk mendapatkan sejumlah data yang diperlukan, yang dilakukan pada PDAM Tirta Langkisau yang dijadikan objek dalam penelitian yang penulis lakukan.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PDAM Tirta Langkisau yang berjumlah 50 Pegawai.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki suatu populasi, sehingga sampel yang diambil harus benar-benar mewakili. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling. Dimana seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 50 pegawai dijadikan sampel (Sugiyono, 2017).

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Data Kualitatif, Menurut Sugiyono (2017) adalah data yang berbentuk kalimat, kata, narasi, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar foto dan lainnya. Data yang termasuk kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum dari objek penelitian. Dan Data Kuantitatif Menurut Sugiyono (2017) adalah bentuk data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan. Data yang termasuk data kuantitatif adalah jumlah pegawai hasil kuesioner.

Sumber Data

Sumber data yang dilakukan dalam penelitian adalah berupa data primer dan sekunder yaitu : Data Primer dan Data Sekunder.

Teknik Pengumpulan Data

Cara yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau fakta-fakta di lapangan, yaitu : Observasi, Wawancara, Kuesioner dan Dokumen .

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas merupakan perhitungan bahwa pengukuran pada variabel adalah variabel yang sebenarnya (Sugiyono, 2017). Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat dari output *Statistical Program For Social Science* (SPSS) pada tabel dengan judul *Item Total Statistics*. Suatu pertanyaan dapat digolongkan valid apabila nilai *Corrected-Item Total Correlation* $> 0,30$. Uji validitas lebih baik dilakukan secara terpisah pada lembar kerja yang berbeda antara satu konstruk variabel dengan konstruk variabel yang lain. Sehingga muncul butir-butir pertanyaan variabel mana yang paling banyak tidak valid, maka:

- a. Jika *Corrected Item-Total Correlation* $> 0,30$, maka dimensi tersebut dapat dikatakan valid.
- b. Jika *Corrected Item-Total Correlation* $< 0,30$, maka dimensi disebut tidak dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrument yang dimanfaatkan saat penelitian berupa jawaban yang diberikan responden berupa hasil yang dipercaya (Sugiyono, 2017). Oleh karena itu, uji reliabilitas adalah pengujian yang menghasilkan data yang digunakan *Cronbach's Alpha*. Sehingga dapat diketahui konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Maka:

- a. Jika *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka dimensi pertanyaan tergolong reliabel.
- b. Jika *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka dimensi pertanyaan tersebut tidak tergolong reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Yaitu untuk mengetahui data berawal pada populasi normal maupun tidak (Sugiyono, 2017) mengemukakan *Kolmogorov Smirnov* sebagai pedoman pada uji normalitas dibawah ini:

- a. jika nilai signifikan $> 0,05$ (taraf kepercayaan 95%) distribusi adalah normal
- b. jika nilai signifikan $< 0,05$ (taraf kepercayaan 95%) distribusi adalah tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Lumenta et al. (2019) menyatakan bahwa metode ini digunakan bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) 10 dan *Tolerance* 0,1. Maka penelitian terbebas dari gejala multikolinearitas, jika sebaliknya VIF kecil dari 10 dan *Tolerance* kecil dari 0,1 maka penelitian tersebut terbebas dari gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Lumenta et al.(2019) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji dalam model regresi apakah terjadi ketidaksamaan dari varian residual pengamatan satu dengan yang lain. Bisa disimpulkan sign besar dari 0,05 maka penelitian dapat dikatakan bebas dari gejala jenis heteroskedastisitas, sebaliknya jika sign kecil dari 0.05 maka penelitian tidak terbebas dari gejala jenis heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2017) analisis ini digunakan meneliti apabila bermaksud meramalkan sesuatu keadaan nilai turunya variabel defenden, apabila dua ataupun lebih variabel independen faktor presiktor yang di manipulasi atau yang nilainya dinaik turunkan.

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

α = Koefisien Konstanta

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Kompetensi

b₁ = Koefisien regresi parsial untuk Motivasi Kerja

b₂ = Koefisien regresi parsial untuk Kompetensi

Uji Hipotesis (Uji-T)

Sugiyono (2017) mengemukakan uji statistic menunjukkan sejauh mana variabel variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen.

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak karena variabel X tidak berpengaruh pada variabel Y secara parsial.
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima karena variabel Y memiliki pengaruh pada variabel Y secara parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan uji Validitas dengan menggunakan *Corrected Item-Total Correlation (CITC)* untuk hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Corrected Item-total Correlation	Rule Of Thumb	Kesimpulan
Pernyataan 1	0.652	0.300	Valid
Pernyataan 2	0.507	0.300	Valid
Pernyataan 3	0.468	0.300	Valid
Pernyataan 4	0.622	0.300	Valid
Pernyataan 5	0.611	0.300	Valid
Pernyataan 6	0.601	0.300	Valid
Pernyataan 7	0.514	0.300	Valid
Pernyataan 8	0.622	0.300	Valid
Pernyataan 9	0.690	0.300	Valid
Pernyataan 10	0.675	0.300	Valid

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)

Dari tabel diatas diambil diketahui bahwa dari semua pernyataan mengenai variabel Kinerja pegawai dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dri nilai *Role Of Thumb* sebesar 0.300, maka dapat disimpulkan penelitian ini dapat dilanjutkan penelitian selanjutnya.

Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan uji Validitas dengan menggunakan *Corrected Item-Total Correlation (CITC)* untuk hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4 Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Pernyataan	Corrected Item-total Correlation	Rule Of Thumb	Kesimpulan
Pernyataan 1	0.442	0.300	Valid
Pernyataan 2	0.574	0.300	Valid
Pernyataan 3	0.720	0.300	Valid
Pernyataan 4	0.756	0.300	Valid
Pernyataan 5	0.584	0.300	Valid
Pernyataan 6	0.352	0.300	Valid
Pernyataan 7	0.484	0.300	Valid
Pernyataan 8	0.403	0.300	Valid
Pernyataan 9	0.486	0.300	Valid
Pernyataan 10	0.681	0.300	Valid
Pernyataan 11	0.317	0.300	Valid

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2022)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari semua pertanyaan mengenai Motivasi Kerja dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai *Role Of Thumb* sebesar 0.300, maka dapat disimpulkan penelitian ini dapat dilanjutkan penelitian selanjutnya.

Kompetensi (X2)

Berdasarkan uji Validitas dengan menggunakan *Corrected Item-Total Correlation (CITC)* untuk hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5 Uji Validitas Kompetensi (X2)

Pertanyaan	Corrected Item-total Correlation	Rule Of Thumb	Kesimpulan
Pernyataan 1	0.382	0.300	Valid
Pernyataan 2	0.629	0.300	Valid
Pernyataan 3	0.563	0.300	Valid
Pernyataan 4	0.510	0.300	Valid
Pernyataan 5	0.597	0.300	Valid
Pernyataan 6	0.494	0.300	Valid
Pernyataan 7	0.431	0.300	Valid
Pernyataan 8	0.432	0.300	Valid
Pernyataan 9	0.323	0.300	Valid
Pernyataan 10	0.304	0.300	Valid

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)

Dari tabel diatas diambil diketahui bahwa dari semua pertanyaan mengenai variabel kompetensi dapat dinyatakan valid dimana *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dri nilai *Role Of Thumb* sebesar 0.300, maka dapat disimpulkan penelitian ini dapat dilanjutkan penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji Reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach Alpha* untuk hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 6 Uji Reliabilitas

No.	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Role Of Thumb	Kesimpulan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	0.874	0.600	Reliabel
2.	Motivasi Kerja (X1)	0.845	0.600	Reliabel
3.	Kompetensi (X2)	0.794	0.600	Reliabel

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)

Dari tabel diatas dapat dinyatakan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Motivasi Kerja (0.845), Kompetensi (0.794), dan Kinerja pegawai (0.874) lebih besar *Role Of Thumb* 0.600, maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang diteliti dinyatakan Reliabel.

Uji Normalitas

Berdasarkan uji Normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* untuk hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7 Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Alpha	Kesimpulan
0.977	0.05	Terdistribusi Normal

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai *Asymp.Sig.* (0.977) > 0.05, maka data yang diolah Terdistribusi Normal.

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan uji Multikolinieritas dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance Value* untuk hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	VIF	Tolerance	Kesimpulan
1	Motivasi Kerja	1.334	0.749	Bebas Gejala Multikolinieritas
2	Kompetensi	1.334	0.749	Bebas Gejala Multikolinieritas

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil Uji Multikolinieritas pada tabel diatas dapat ditarik disimpulkan bahwa di antara kedua variabel tersebut tidak adanya persoalan multikolinieritas atau biasa di sebut Bebas dari Gejala Multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan uji Heterokedastisitas dengan menggunakan metode *Glejser* untuk hasil dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sign	Alpha	Kesimpulan
1	Motivasi Kerja	0.982	0.05	Bebas Gejala Heteroskedastisitas
2	Kompetensi	0.083	0.05	Bebas Gejala Heteroskedastisitas

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2022)

Berdasarkan hasil olahan data dari uji Heteroskedastisitas pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbebas dari Gejala Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Berganda dapat di gunakan atau di fungsikan untuk mengetahui hubungan antara variabel independent (variabel bebas) dengan variabel dependen (terikat). Berikut adalah uji dari regresi berganda yang telah dilakukan pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Keterangan	Coefficient
Constand	13.714
Motivasi Kerja	0.316
Kompetensi	0.460

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 13.714 + 0.316 (X_1) + 0.460 (X_2)$$

Persamaan regresi linear berganda diatas mempunyai arti sebagai berikut :

- Nilai Konstanta mempunyai nilai positif sebesar 13.714 satuan apabila motivasi kerja dan kompetensi bernilai nol, maka kinerja pegawai masih bernilai tetap 13.714 satuan.
- Nilai koefisien regresi motivasi kerja adalah 0.316 satuan artinya apabila motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0.316 satuan.
- Nilai koefisien regresi kompetensi adalah 0.460 satuan artinya apabila kompetensi meningkan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0.460 satuan.

Uji Hipotesis

Utuk mengetahui dampak Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai, maka dilakukan hipotesis melalui uji t dengan menggunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha=0.05$) dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji T

No	Variabel	t-hitung	t-tabel	A	Sign	Kesimpulan
1	Motivasi Kerja	2.271	1.677	0.05	0.028	H1 diterima
2	Kompetensi	2.682	1.677	0.05	0.010	H2 diterima

Sumber : Data SPSS 21 (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil tabel uji t secara parsial di atas dapat dilakukan sebagai berikut :

- Dampak variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (H1).

Variabel Motivasi Kerja (X_1) berdampak positive dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada PDAM Tirta Langkisau, dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2.271 > 1.677$), nilai signifikan lebih kecil dari alpha ($0.028 < 0.05$), maka hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.

- Dampak variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (H2).

Variabel Kompetensi (X_2) berdampak positive dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Langkisau, dimana t-hitung lebih besar dari t-tabel

(2.682>1.677), nilai signifikan lebih kecil dari alpha (0.010<0.05), maka hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.

PEMBAHASAN

Dampak Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai Asn Dan Non Asn Di Pdam Tirta Langkisau (Painan).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan bahwa variabel motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Asn Dan Non Asn Di Pdam Tirta Langkisau (Painan), Maka, dalam penelitian ini hipotesis pertama (H1) diterima.

Hal ini menunjukkan dengan adanya motivasi, pasti ada rasa kemauan karyawan untuk melakukan pekerjaan, karena motivasi dapat mempengaruhi kinerja, apabila pegawai memiliki motivasi yang baik dalam bekerja maka akan meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi motivasi yang diberikan terhadap karyawan akan meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian sejalan dengan penelitian Satria, (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana bahwa motivasi kerja pegawai akan timbul jikaterdapat pemusatan kebutuhan, yaitu kebutuhan untuk pencapaian prestasi,kebutuhan terhadap kekuasaan dan kebutuhan afiliasi. Dengan terpenuhi kebutuhan tersebut akan meningkat kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi pegawai akan semakin tinggi kinerja dari pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Aldi and Susanti (2019) mengemukakan motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana semakin baik motivasi yang diberikan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja pegawai, karena motivasi satu satu pendorong untuk meningkatkan kinerja. Penelitian Sitopu, Sitinjak, dan Marpaung (2021) mengemukakan bahwa motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. yang artinya semakin baik motivasi pada suatu perusahaan maka akan mendorong hasil kerja pada perusahaan.

Dampak Kompetensi terhadap kinerja Pegawai Asn Dan Non Asn Di Pdam Tirta Langkisau (Painan).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan bahwa variabel kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Asn Dan Non Asn Di Pdam Tirta Langkisau (Painan), dalam penelitian ini hipotesis kedua (H2) **diterima.**

Hal ini bermakna apabila kompetensi semakin ditingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaannya. Melalui kompetensi yang memadai seseorang akan lebih menguasai dan mampu menerapkan semua tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Kompetensi pegawai yang semakin tinggi dapat diukur dari semakin bertambahnya pengetahuan dan sikap yang dimiliki oleh pegawai.

Menurut Silaban et al., (2021) mengemukakan kompetensi mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Jadi, hubungan antar variabel kompetensi dengan kinerja karyawan adalah kompetensi berdampak Positif terhadap kinerja pegawai. Pramularso (2018) mengemukakan kompetensi (X_1) berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya semakin tinggi kompetensi, akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Maria Risma Gultom dan Elviza Diana (2018) mengemukakan kompetensi (X_1) berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja k pegawai (Y).semakin tinggi kompetensi pegawai akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.

SIMPULAN

Dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai Motivasi Kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Asn Dan Non Asn Di Pdam Tirta Langkisau (Painan). Yang artinya semakin baik dorongan motivasi kerja pada perusahaan maka akan meningkatkan kinerja pegawai, maka kesimpulannya yaitu hipotesis yang pertama di terima. Kompetensi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Asn Dan Non Asn Di Pdam Tirta Langkisau (Painan). Yang bermakna apabila pada instansi kompetensi karyawan meningkat maka akan mendorong meningkatnya kinerja, maka kesimpulannya yaitu hipotesis kedua di diterima.

SARAN

Berdasarkan permasalahan dan kesimpulan dari penelitian ini, maka dari itu penulis mencoba untuk memberikan saran sebagai berikut : Untuk peneliti selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu dan menjadi bahan referensi penelitian yang berhubungan dengan kinerja,maupun bahan informasi dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Untuk peneliti selanjutnya dapat menambah indikator dalam pengukuran setiap variabelnya, agar bisa mendapatkan hasil yang maksimal. Dalam penelitian ini karena terbatasnya sampel yang digunakan disarankan untuk peneliti selanjutnya menggunakan sampel yang jumlahnya lebih besar dari sampel penelitian yang dilakukan saat ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan selesainya penulisan artikel ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis. Kepada kedua orang tua dan keluarga, bapak Febriandhie Ananda, SE, M.Si dan ibu Lidya Martha, SE, MM selaku ketua dan wakil ketua STIE “KBP” Padang, ibu Febsri Susanti, SEI, MM selaku ketua program studi manajemen serta ibu Zusmawai, SE, MM selaku dosen pembimbing skripsi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Andayani, M. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Lahat. *MOTIVASI: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 11–21.
- Hulu, J. M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Mazo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(2), 36–45.
- Ingsiyah, H., Haribowo, P., & Nurkhayati, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (Ppd) Jawa Tengah. *Admisi Dan Bisnis*, 20(1), 83. <https://doi.org/10.32497/ab.v20i1.1428>

- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Lumenta, Elisabeth, M., Sepang, L., J., Tawas, & Hendra. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 07(2), 291–300.
- Maria Risma Gultom 1), Elviza Diana 2), P. R. 3. (2018). *Jurnal Akuntansi Unihaz – JAZ Desember 2018 Jurnal Akuntansi Unihaz – JAZ Desember*. 3(2), 80–88
- Permatasari, D., Sufian, S., & Rachmansyah, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi(Studi Empiris Pada Pengurus Barang Di Lingkungan Pemerintah Kota Semarang). *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 19–34. <https://doi.org/10.35829/magisma.v7i1.37>
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. *Jurnal Widya Cipta*, 2(1), 40–46.
- Putu. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(2), 54–63.
- Sari, S. R., Marnisah, L., & Romli, H. (2020). Pengaruh Koordinasi, Komunikasi Interpersonal dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Pengembangan SPAM Provinsi Sumsel. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 1(1), 39–48. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v1i1.5>
- Satria, B. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT . XYZ. 1(1), 27–35.
- Sembiring, Br Dinarina. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6(1), 184.
- Silaban, R. L., Handaru, A. W., & Saptono, A. (2021). Effect of Workload , Competency , and Career Development on Employee Performance with Organizational Commitment Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World*, 3(1), 294–311.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.