

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI NTB**

Ulfa Suci Romadani, Mahyuddin Nasir, Mukmin Suryatni

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Mataram
Email : ulfasuci521@gmail.com
DOI: diisi pengelola

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi NTB. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang aktif bekerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi NTB. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 65 responden dan teknik pengambilan sampel melalui teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Analisis yang digunakan adalah analisis uji regresi linier berganda. Teknik analisis data menggunakan program SPSS versi 25. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study examines the effect of competence (X1) and work motivation (X2) on the performance of the employees of the Ministry of Oceans and Fisheries of NTB. This research aims to find out the significance effect of Competency (X1) and Work Motivation (X2) on employee performance. The population in this research were all employees who were actively working in the of Ministry of Oceans and Fisheries of NTB. The number of samples used in this research was 65 respondents with sampling techniques using probability sampling technique which is a simple random sampling method. The analysis method used is a multiple linear regression test using the SPSS program version 25. The results of the analysis showed that: (1) Competence has a positive and significant effect on employee performance (2) Motivation has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Competence, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat penting dalam proses pembangunan dan keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam suatu organisasi. Apabila di dalam organisasi sudah memiliki modal besar, teknologi canggih, sumber daya alam melimpah namun tidak ada sumber daya manusia yang dapat mengelola dan memanfaatkannya maka tidak akan mungkin dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu demi tercapainya tujuan-tujuan organisasi maka perlu dipelihara dan dikembangkan kinerja dari para karyawannya.

Secara umum kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk perusahaan dalam mencapai tujuannya, suatu perusahaan atau instansi menginginkan karyawan untuk sungguh-sungguh dalam bekerja sesuai dengan kemampuannya agar mencapai suatu hasil kerja yang baik karena itu seorang karyawan akan merasa puas dan mempunyai kebanggaan tersendiri atas prestasi dari kinerja yang diberikan untuk perusahaan.

Menurut Wibowo (2014) kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektivitas. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. *Personal factors*, yang ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.

3. *Team Factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal. (Wibowo, 2014 :84).

Oleh karena itu dengan karyawan yang memiliki kompetensi tinggi dan memadai juga pemberian motivasi yang baik dari instansi maka akan tercipta kinerja yang sesuai dengan tujuan yang sudah ditargetkan.

Menurut Rivai(2009, p. 302) Kompetensi diartikan sebagai kemampuan seseorang yang dapat terobervasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas sesuai dengan perform yang ditetapkan. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia, semakin banyak kompetensi yang dipertimbangkan maka akan semakin meningkat pula kinerjanya. Kompetensi karyawan yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), kemampuan/keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berprestasi. Bisa dilihat juga permintaan tenaga kerja dengan standar kompetensi tertentu semakin meningkat oleh karena itu sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan dan memberikan kontribusi dalam keuntungan yang nantinya menentukan masa depan perusahaan

Dinas Kelautan dan Perikanan merupakan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang bertanggung jawab

melaksanakan sebagian tugas pemerintah di bidang kelautan dan perikanan, sekaligus sebagai salah satu unsur pelaksana Otonomi Daerah. Oleh karenanya, diharapkan mampu untuk turut serta mendukung terwujudnya visi-misi, tujuan, dan sasaran pembangunan sektor kelautan dan perikanan di Provinsi NTB.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan mengenai kinerja pegawai menyatakan bahwa kinerja

yang dirasakan pegawai cukup tinggi hal ini dapat dilihat dari hasil pekerjaan karyawan yang baik dan memuaskan, karyawan mampu melaksanakan tugas yang diberikan dengan hasil kerja yang memenuhi standar kebutuhan instansi. Berikut dapat dilihat dari tingkat kinerja karyawan berdasarkan penilaian kinerja SKP karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi NTB.

Tabel 1 Nilai Laporan Kinerja Karyawan bulan Maret tahun 2022

Jumlah Karyawan (PNS)	Nilai Sasaran Kinerja (SKP)	Jumlah/Orang	Keterangan
190 Orang	100,00	185 orang	Sangat baik
	80,03	4 orang	Baik
	50,03	1 orang	Cukup

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat nilai kinerja karyawan sebanyak 185 orang sangat baik itu artinya Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi NTB sangat memperhatikan kinerja karyawannya, untuk itu sehubungan dengan peningkatan kinerja karyawan maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar tetap

sejalan dengan tugas pokok Dinas Kelautan dan Perikanan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan menyatakan bahwa sangat sedikit yang ingin meninggalkan pekerjaannya hal ini dikarenakan hubungan sesama karyawan cukup baik dan saling mendukung satu sama lain adapun hal yang mengakibatkan karyawan keluar dari pekerjaannya adalah faktor mutasi, kesehatan serta usia. Selain itu kesesuaian tugas yang diberikan oleh pihak instansi sesuai dengan kemampuan para pegawainya. Tetapi berdasarkan pengamatan penulis dengan

latar belakang pendidikan rata-rata karyawan yaitu S1 seharusnya bisa lebih mengoptimalkan lagi kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan, Berikut data tingkat pendidikan karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi NTB :

Tabel 2 Daftar Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentasi
1	S2	12	6%
2	S1	107	56%
3	D-IV	6	3%
4	D-III	6	3%
5	SLTA/SMA	56	30%
6	SLTP/SMP	3	2%
Total		190 Orang	100%

Karyawan

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang berpendidikan S1 paling tinggi yaitu sebanyak 107 orang sedangkan yang paling rendah adalah karyawan dengan tingkat

pendidikan SD yaitu sebanyak 3 orang. Itu artinya bahwa dengan jumlah karyawan dengan tingkat pendidikan S1 bisa lebih memaksimalkan kompetensi yang dimiliki karena karyawan dalam bekerja tentu harus memiliki daya saing yang tinggi untuk memperlihatkan skill atau keterampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yakni motivasi. Motivasi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi NTB berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan menyatakan bahwa motivasi yang diberikan sudah cukup baik yaitu tetapi peneliti melihat bahwa kurangnya respon karyawan dalam proses pemberian motivasi tersebut yang nantinya akan berdampak pada hasil kerja dan tujuan instansi serta motivasi kerja belum diaplikasi secara maksimal oleh karyawan. Bisa dibilang tidak terlalu banyak yang mempunyai motivasi tinggi sehingga perlu memotivasi sesama karyawan yang dapat meningkatkan kinerja dan tujuan instansi.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dijelaskan maka peneliti tertarik membuat suatu kajian yang mendalam mengenai judul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi NTB” Alasan melakukan penelitian ini adalah : (1) Berdasarkan pengamatan awal melakukan penelitian peneliti menemukan adanya fenomena dalam variabel dorongan kompetensi dan pengaruh motivasi. (2) Penelitian di kedinasan sering dilakukan dan hasil data yang sering berubah ubah setiap tahunnya (3) Terlepas dari yang lainnya yaitu perolehan izin untuk melakukan penelitian pada tempat tersebut.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian tersebut maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi NTB?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi NTB?

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011, p. 67) menyatakan Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011, p. 75) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas artinya setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.
3. Kerjasama adalah kemampuan karyawan dalam perusahaan untuk menyelesaikan tugas yang dilakukan bersama dengan karyawan lain.

4. Tanggung Jawab adalah kemampuan karyawan dalam mengerjakan semua tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan standar dan ketentuan yang diberikan perusahaan
5. Inisiatif adalah kemauan karyawan dalam melakukan pekerjaan lain yang merupakan tanggung jawab karyawan lain dan melakukan dengan kemauan sendiri .

Kompetensi

Menurut Wibowo (2014) kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori dan pendapat para ahli. Menurut Spencer dalam Moehersono (2011) indikator kompetensi meliputi:

1. Watak
Indikator seperti ini memberikan dorongan untuk lebih melatih karakteristik mental pegawai, agar dapat lebih mematuhi peraturan yang ada di dalam perusahaan atau instansi.
2. Motif
Motif adalah memberi dorongan dalam bekerja agar dapat lebih giat lagi dalam bekerja, guna memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai.
3. Konsep Diri
Konsep Diri adalah dorongan untuk berpenampilan, tutur bahasa, dan perilaku yang baik didalam instansi.
4. Pengetahuan
Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki orang dalam suatu bidang yang spesifik.
5. Keterampilan
Keterampilan merupakan kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Motivasi

Menurut Hasibuan (2010, p. 95) bahwa motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan

Indikator motivasi kerja menurut (Sedarmayanti, 2015 : 233-239) yaitu:

1. Gaji (*salary*).
Menurut karyawan , gaji merupakan hal yang penting untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari baik itu kebutuhan diri sendiri maupun untuk kebutuhan keluarga. Gaji disamping berfungsi untuk memenuhi kebutuhan pokok juga berfungsi sebagai pendorong untuk karyawan agar bekerja dengan semangat.
2. Supervisi
Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk- petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif.
3. Hubungan kerja.
Hasil pekerjaan yang baik dapat didukung oleh lingkungan kerja dan hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja seperti terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung. Bukan hanya dengan rekan sesama karyawan tetapi juga antara karyawan dengan atasan, karena manusia akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain baik ditempat kerja maupun diluar lingkungan kerja.
4. Pengakuan atau penghargaan (*recognition*).
Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan

terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang relative ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerja.

5. Keberhasilan (*achievement*).

Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

Hipotesis

Berdasarkan masalah yang terkait dengan studi teoritis yang ada dan dijelaskan dalam organisasi, dan studi sebelumnya terkait dan kerangka studi konseptual, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi NTB

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi NTB.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi NTB yang berlokasi di Jln. Semanggi No. 8, Monjok Barat, Kecamatan Selaparang, Kota Mataram. Nusa Tenggara Barat. Alasan memilih lokasi tersebut adalah

1. Adanya fenomena penelitian yang diduga berkaitan dengan kinerja, kompetensi dan motivasi kerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi NTB.
2. Ketersediaan data yang dibutuhkan oleh peneliti dan Ketersediaan pihak terkait dalam memberikan data-data tersebut bagi penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey. Menurut Sugiyono (2016) menjelaskan metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan) tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam penelitian data misalnya dengan menyebarkan kuesioner, test dan wawancara terstruktur.

Populasi Penelitian

Populasi dari sasaran pengumpulan data penelitian adalah seluruh karyawan tetap pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi NTB yang berjumlah 190 orang.

Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Angket
- b. Wawancara

Sedangkan alat penumpulan data menggunakan kuisoner yang disebar ke 65 karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi NTB.

Analisis Regresi Linear Berganda

Alat analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh faktor-faktor kompetensi, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi NTB. Pendekatan ini untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, apabila hasil perhitungan regresi linier berganda adalah positif berarti variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kompetensi dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat dimana variabel terikatnya adalah Kinerja karyawan. Hal ini dilakukan dengan mengeliminasi variabel independen satu per satu dimulai dengan yang paling lemah hubungannya sampai diperoleh model yang paling baik. Adapun formulasi dari regresi linier berganda menurut Sugiyono (2013) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi variabel X1
(Kompetensi)

b2 = Koefisien regresi variabel X2
(Motivasi)

X1 = Kompetensi

X2 = Motivasi

e = *Error* atau variabel pengganggu

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Tabel 3 Identitas responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	25 – 30	2	3%
2	31 – 40	26	40%
3	41 – 50	17	26%
4	>51	20	31%
	Total	65 Orang	100%

Berdasarkan tabel 3. menjelaskan bahwa jumlah umur pegawai tertinggi yaitu kisaran usia antara 31-40 tahun sebanyak 26 orang (40%) dan yang terendah kisaran 25-30 tahun yaitu sebanyak 2 orang (3%). Pada usia 31-40 tahun tersebut seseorang masih produktif dan mempunyai kemampuan atau kompetensi yang baik dalam melakukan pekerjaan. Hal ini juga menunjukkan bahwa di usia tersebut pegawai mempunyai sikap loyalitas yang tinggi dan pengalaman yang baik dalam melakukan suatu pekerjaan.

Tabel 4 Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki – Laki	35	54%
2	Perempuan	30	46%
	Total	65	100%

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak yaitu sebanyak 35 orang (54%) dibandingkan responden perempuan sebanyak 30 orang (46%). Karena pada umumnya laki-laki lebih dibutuhkan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan

tugas lapangan dan yang berhubungan dengan alat sarana dan prasarana kerja.

Tabel 5 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentasi (%)
1	SMA	3	5%
2	D-III	1	2%
3	D-IV	3	5%
4	S1	51	78%
5	S2	7	10%
	Total	65 Orang	100%

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa responden pada penelitian ini sebagian besar didominasi oleh karyawan yang berpendidikan S1 berjumlah sebanyak 51 orang dengan presentase (78%). Alasan karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi NTB lebih banyak berpendidikan S1 karena pekerjaan pada dinas ini lebih banyak terjun lapangan secara tidak langsung membutuhkan karyawan yang memiliki kecerdasan dan juga kekuatan fisik. Selain itu juga hal ini menunjukkan bahwa lulusan S1 mempunyai kecerdasan dan skill yang cukup baik untuk menyelesaikan tugas tugas yang diberikan.

Tabel 6 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	1-2 Tahun	5	8%
2	2-3 Tahun	3	5%
3	3-4 Tahun	2	3%
4	Lebih dari 5 Tahun	55	84%
	Total	65 Orang	100%

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi NTB yang menjadi responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 55 orang (84%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun dapat dikatakan tergolong lama karena mereka merasa puas dan nyaman dengan pekerjaannya sehingga sangat jarang karyawan yang ingin keluar dari pekerjaannya.

Tabel 7 Identitas Responden Berdasarkan Devisi/Bidang

No	Devisi/Bidang	Jumlah	Presentase
1	Subbag Program	13	20%
2	Subbag Keuangan	1	2%
3	Subbag Umum	9	14%
4	Bidang Perikanan Budidaya	7	11%
5	Bidang Perikanan Tangkap	9	14%
6	Bidang P2HP	12	18%
7	Bidang P2SDP3K	14	21%
	Total	65 Orang	100%

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi NTB yang menjadi responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai yang berkerja di Bidang P2SDP3K yaitu sebanyak 14 orang (21%) dikarenakan deivisi/bidang inilah yang memiliki karyawan dengan staff paling banyak.

Uji Normalitas

Uji Normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan kolmogrov-smirnov test dengan menetapkan derajat keyakinan (a) sebesar 5%. Persyaratan dari uji normalitas adalah apabila Asymp.Sig (2-tailed) > 0.05 maka data tersebut dapat dikatakan normal, sedangkan apabila nilai Asymp.Sig (2-tailed) < 0.05 maka data tersebut tidak berdistribusi norma. Berdasarkan data-data yang telah diuji dalam penelitian ini melalui program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut: Diketahui bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) Kompetensi, Motivasi dan Kinerja sebesar 0,082. Karena nilai Asymp.Sig. (2-tailed) = 0,082 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ketiga dari data variabel penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel independen saling berhubungan secara linear dan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas yang terdapat dalam model memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya, dan variance inflation factor (VIF). Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai Tolerance dan VIF masing-masing variabel independen, jika nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10, maka data bebas dari gejala multikolinearitas, dan sebaliknya. Berdasarkan hasil regresi variabel independen dan variabel dependen, menghasilkan nilai tolerance dan VIF pada tiap-tiap persamaan. Berdasarkan data-data yang telah diuji dalam penelitian ini melalui program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Nilai tolerance variabel kompetensi (X1) yakni 0,902 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF variabel kompetensi (X1) yakni 1,109 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas atau data bebas dari multikolinearitas.
- b. Nilai tolerance variabel motivasi (X2) yakni 0,902 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF variabel motivasi (X2) yakni 1,109 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas atau data bebas dari multikolinearitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	1,054	,425
	Kompetensi	,474	,081
	Motivasi	,273	,091

Berdasarkan uji yang telah dilakukan persamaan analisis regresi diketahui sebagai berikut :

$$Y = 1,054 + 0,474 X_1 + 0,273 X_2 + e$$

Keterangan:

Konstanta (α) = 1,314

$b_1 = 0,570$

$b_2 = 0,495$

X_1 = Kemampuan Kerja

X_2 = Motivasi Kerja

E = Standar Error

Hasil persamaan regresi linier berganda di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut.

- Nilai koefisien konstanta (a)
Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 1,054. Hal ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada pengaruh variabel kompetensi dan motivasi, maka besarnya nilai peningkatan kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi NTB sebesar 1,054
- Nilai koefisien beta 1 (b_1) = 0,474
Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh variabel pekerjaan (X_1) positif sebesar 0,474 yang berarti bahwa setiap peningkatan satuan variabel pekerjaan akan meningkatkan Kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi NTB sebesar 0,474 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa jika kompetensi yang dimiliki karyawan baik maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.
- Nilai koefisien beta 2 (b_2) = 0,273
Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diperoleh variabel motivasi (X_2) positif sebesar 0,273 yang berarti bahwa setiap peningkatan satuan variabel motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi NTB sebesar 0,273 satuan dengan asumsi bahwa variabel lain tidak berubah atau tetap. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa jika motivasi kerja yang diberikan baik, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Dapat disimpulkan koefisien dari masing-masing variabel bebas yaitu kompetensi dan motivasi memiliki nilai positif artinya kedua variabel bebas tersebut berpengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t Parsial)

Tabel 9 Hasil Uji T

Variabel	T hitung	Nilai signifikansi
Kompetensi (X_1)	5,891	.000
Motivasi (X_2)	2,996	.004

Terdapat dua hipotesis (H_a) yang diajukan dalam uji ini yaitu :

H_1 = Kompetensi(X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
Dilihat dari hasil pengujian diperoleh nilai t-hitung sebesar 5,891 dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima dan nilai t positif menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi NTB. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi NTB. Artinya jika kompetensi semakin tinggi maka dipastikan kinerja karyawan dalam bekerja semakin tinggi juga.

H_2 = Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
Dilihat dari hasil pengujian diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,996 dan nilai signifikansi $0,04 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima dan nilai t positif menunjukkan bahwa motivasi mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi NTB. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi NTB. Artinya jika motivasi kerja semakin tinggi maka dipastikan kinerja karyawan dalam bekerja semakin tinggi juga.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 10 Hasil Uji F

Model		F	Sig.
1	Regression	30,346	,000 ^b
	Residual		
	Total		

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Nilai probabilitas signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti layak digunakan dan hasil ini menunjukkan bahwa model regresi dapat dikatakan memenuhi asumsi kelayakan sebuah model penelitian.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai *Adjust R-Square* sebesar 0,495 ditransformasi menjadi nilai koefisien determinasi sebesar 49,5 persen. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 49,5 persen sisanya sebesar 50,5 dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi NTB. Skor tertinggi jawaban responden terkait

kompetensi berada pada indikator watak hal ini berarti bahwa karyawan memiliki sifat yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan instansi. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi sangat berperan penting dalam menciptakan kinerja karyawan di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi NTB, hal ini disebabkan karena karyawan dalam bekerja tentu harus memiliki daya saing yang tinggi untuk memperlihatkan skill atau keterampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Hal tersebut bisa mempengaruhi kinerja pegawai, hasil penelitian ini juga diperkuat dengan jawaban responden yang menunjukkan bahwa setiap pertanyaan yang berhubungan dengan kompetensi ditanggapi dengan baik sehingga termasuk dalam kategori tinggi artinya bahwa kompetensi yang terdapat pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi NTB tinggi dalam melakukan pekerjaan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi NTB. Skor tertinggi jawaban responden terkait Motivasi berada pada indikator Hubungan Kerja hal ini berarti bahwa karyawan merasakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan dalam penelitian ini motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan hal ini bisa terjadi karena baiknya motivasi yang dimiliki karyawan yang berhubungan dengan pengakuan dan penghargaan atas kerja keras karyawan. Hal ini juga sesuai dengan kuisioner yang telah diisi oleh responden bahwa pengakuan dan penghargaan atas kerja keras

karyawan dan bisa berpengaruh secara maksimal untuk meningkatkan kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian setelah menganalisis dan menguji pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi NTB maka dapat disimpulkan Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi NTB, artinya Kompetensi sangat berperan penting dalam menciptakan kinerja pegawai disebabkan karena karyawan dalam bekerja tentu harus memiliki daya saing yang tinggi untuk memperlihatkan skill atau keterampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan.

Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi NTB, artinya motivasi berperan penting dalam menciptakan kinerja pegawai disebabkan karena motivasi yang diberikan dalam bentuk pengakuan dan penghargaan atas kerja keras karyawan sangat baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiman, N. P., Searang, I. S., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pt. Hasjrat abadi tendean manado). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksada Jakarta.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2011). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2009). *Pengantar Manajemen*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010). Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1).
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada.