

## **Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima**

**Gita Oktaviani<sup>1\*</sup>, Kartini Aprianti**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima  
gitaoktaviani275@gmail.com<sup>1\*</sup>; kartinaprianti93@gmail.com

Received 10 Juni 2022 | Revised 30 Agustus 2022 | Accepted 30 September 2022

\*Korespondensi Penulis

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. Populasi sebanyak 69 responden, dengan jumlah sampel pada penelitian ini 34 pegawai. Metode yang digunakan yakni metode asosiatif dengan melakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, koefisien korelasi berganda, uji t dan uji F. Hasil regresi linear berganda diperoleh  $Y = 3.431 + 0.109X_1 + 0.821X_2$ . dengan determinasi sebesar 0 94,9%. Hasil uji parsial kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Secara simultan kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil uji simultan kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai  $F_{hitung} 289.813 > F_{tabel} 3.28$  dengan tingkat signifikan  $0,00 < 0,05$ .

**Kata Kunci:** Kompetensi; Motivasi Kerja; Kinerja pegawai

### **Abstract**

*This study aims to determine and analyze the influence of competence and work motivation on employee performance at the Bima City Population and Civil Registration Service. The population was 69 respondents, with the total sample in this study being 34 employees. The method used is the associative method by conducting validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis, multiple correlation coefficients, t test and F test. with a determination of 0 94.9%. The results of the partial competency test have no effect on work while work motivation has an effect and is significant on employee performance, Simultaneously competence and work motivation simultaneously affect and significantly affect employee performance, the results of the simultaneous test of competence and work motivation on employee performance show a calculated value of  $289,813 > F_{table} 3.28$  with a significant level of  $0.00 < 0.05$ .*

**Keywords:** competence; work motivation; employee performance

## **PENDAHULUAN**

Suatu organisasi bisa berkembang tidak terlepas dari sumber daya manusia (SDM) yang memiliki peranan penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia digunakan untuk meningkatkan kontribusi yang diberikan pegawai agar tercapainya tujuan organisasi. Hal ini dipertegas oleh Sondang dan Siagian (Simanjutak, 2019) bahwa, manajemen sumber daya manusia, yang baik ditunjukkan kepada peningkatan kontribusi yang

diberikan para pekerja dalam organisasi agar, tercapainya tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia yang dimiliki organisasi tidak akan memberikan hasil yang maksimal apabila, tidak adanya dukungan dari pegawai yang mempunyai kinerja yang optimal. Edison (Ayer dkk, 2016) Secara umum menjelaskan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan atasan kepadanya. Beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja diantaranya kompetensi dan motivasi kerja. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi.

Menurut Fahmi (Surajiyo, 2019), kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang individu yang memiliki nilai jual dan teraplikasikan dalam pekerjaannya. Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja dan sering dihubungkan dengan kinerja ialah motivasi kerja. Surajiyo (2019) menyebutkan bahwa setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Adapun permasalahan terkait kompetensi yaitu terkait ketelitian pegawai dalam bekerja belum maksimal. Ketelitian pegawai yang kurang dapat dilihat dari kinerja pegawai dalam melakukan pencatatan atau pendaftaran seperti kartu keluarga, kartu tanda penduduk, akta kelahiran dan lain sebagainya. Hal ini tentu akan memperlambat pekerjaan serta proses pelayanan karena harus dicek kembali dan berulang.

Permasalahan yang berkaitan dengan motivasi yaitu masih terdapat beberapa pegawai yang kurang terlibat dalam kegiatan organisasi yang ditugaskan. Kurangnya keterlibatan pegawai seperti misalnya merasa enggan terlibat dalam pekerjaan tertentu karena dirasa sulit sehingga pekerjaan tersebut dibebankan ke orang lain. Hal ini tentu mengakibatkan kurang maksimalnya kinerja yang dihasilkan oleh pegawai itu sendiri. Hal lainnya yang berkaitan dengan motivasi yaitu beberapa pegawai merasa bahwa masih kurangnya pemberian penghargaan oleh atasan seperti misalnya pujian atas pekerjaan yang optimal. Pemberian penghargaan berupa pujian dapat menimbulkan semangat kerja pegawai sehingga kinerjanya dapat meningkat. Permasalahan terkait kinerja yaitu masih ada beberapa pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan kurang optimal dan tidak selesai sesuai waktu yang ditentukan. Hal ini tentu akan memperlambat proses pelayanan masyarakat yang membuat masyarakat harus menunggu lebih lama.

## **Kajian Teori**

### **Kompetensi**

Menurut Sutrisno (Anjani, 2019) menyatakan bahwa kompetensi dapat didefinisikan pula sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Menurut Wibowo (Syelviani dkk, 2021) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta dukungan oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Lasmahadi (Safwan & Abdullah, 2014) kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Selanjutnya menurut Edison (Karo & Nurmatias, 2021) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap.

### **Motivasi kerja**

Menurut Harindja (Kustrianingsih dkk, 2016) motivasi kerja diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarah dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah, tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan dalam pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (Dwiyanti dkk, 2019) mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu

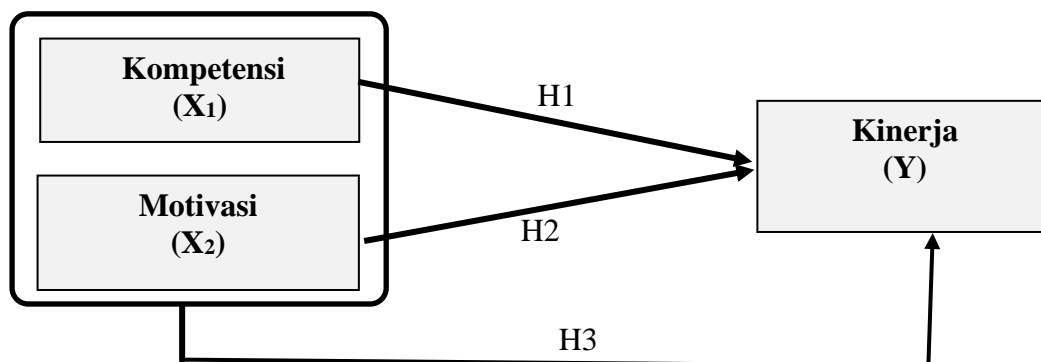
dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Sedangkan menurut Susanto & Sukoco (2019) motivasi kerja adalah kemauan untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan individu. Mangkunegara (Heriyanto & Hidayat, 2016) menjelaskan bahwa motivasi kerja terbentuk dari sikap individu dalam menghadapi situasi kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

### Kinerja

Menurut Rismawati & Mattala (Sedjati dkk, 2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (Surajiyo, 2019) kinerja merupakan perolehan kerja secara mutu dan jumlah yang digapai oleh pegawai dalam melakukan kegiatannya sesuai dengan tanggung jawab diberi kepadanya. Sedangkan menurut Harsuko (Yunungsih & Ardianti, 2019) kinerja adalah sejauh mana seseorang memainkan baginya dalam memainkan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Menurut Sinambela (Asmin & Supu, 2020) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

### Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir penelitian ditunjukkan dalam gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

### Hipotesis

Berdasarkan pemaparan kajian teori serta pemaparan keterkaitan hubungan antar variabel penelitian maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima.

H2 : motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima.

H3 : Kompetensi pegawai dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima.

### METODE

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2016) penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. Instrument penelitian yang

digunakan yaitu observasi dan kuesioner dengan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima sejumlah 69 orang pegawai dengan rincian pegawai ASN sebanyak 34 orang dan 33 honorer dan 2 adm. Database kependudukan. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 34 orang pegawai ASN. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling purposive sampling, dimana penelitian menentukan pengambilan sampel dengan cara menentukan ciri-ciri khusus yang mengenai tujuan penelitian sehingga dapat menjawab permasalahan yang diteliti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

Uji validitas dimaksud untuk menguji pernyataan pada setiap butir pernyataan pada kuisioner valid atau tidak.

**Tabel 1.** Hasil uji validitas

Variabel penelitian	item	r hitung	Nilai batas	Keteranga
Kompetensi pegawai (X1)	X1.1	0,708	0,300	valid
	X1.2	0,551	0,300	valid
	X1.3	0,433	0,300	valid
	X1.4	0,718	0,300	valid
	X1.5	0,602	0,300	valid
	X1.6	0,767	0,300	valid
	X1.7	0,877	0,300	valid
	X1.8	0,680	0,300	valid
	X1.9	0,775	0,300	valid
	X1.10	0,588	0,300	valid
Motivasi kerja (X2)	X2.1	0,725	0,300	valid
	X2.2	0,690	0,300	valid
	X2.3	0,614	0,300	valid
	X2.4	0,683	0,300	valid
	X2.5	0,470	0,300	valid
	X2.6	0,691	0,300	valid
	X2.7	0,589	0,300	valid
	X2.8	0,563	0,300	valid
	X2.9	0,730	0,300	valid
	X2.19	0,725	0,300	valid
Kinerja (Y)	Y1	0,564	0,300	valid
	Y2	0,709	0,300	valid
	Y3	0,750	0,300	valid
	Y4	0,643	0,300	valid
	Y5	0,46	0,300	valid
	Y6	0,645	0,300	valid
	Y7	0,564	0,300	valid
	Y8	0,726	0,300	valid
	Y9	0,554	0,300	valid
	Y10	0,709	0,300	valid

Sumber : data diolah Spss V.23

### Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pernyataan dapat dipercaya keakuratannya atau tidak. Ghazali (2018) menjelaskan bahwa syarat untuk menyatakan bahwa butir instrumen dinyatakan reliabel biasanya apabila nilai Cronbach's Alfa sama dengan atau lebih besar dari 0,6 dan apabila nilainya berbeda dibawah 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel atau kurang dapat dipercaya.

**Tabel 2.** Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	keterangan
Kompetensi (X1)	0,864	Reliabel
Motivasi kerja (X2)	0,836	Reliabel
Kinerja (Y)	0,826	Reliabel

Sumber : data diolah 2022

### Uji asumsi klasik

uji normalitas

**Tabel 3.** Uji normalitas  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.80598784
Most Extreme Differences	Absolute	.146
	Positive	.146
	Negative	-.141
Test Statistic		.146
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan output SPSS uji normalitas data dengan Kolmogorov-Smirnov test menunjukkan nilai sig sebesar 0,062 > 0,05. Artinya bahwa residual data berdistribusi normal.

b. uji multikolinearitas

**Tabel 4.** Uji multikolinearitas

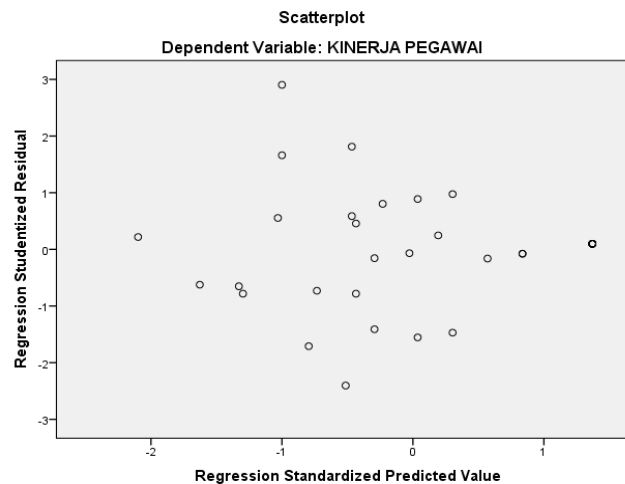
Model	T	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.971	.058		
Kompetensi Pegawai	1.408	.169	.212	4.711
Motivasi Kerja	9.824	.000	.212	4.711

Sumber : data diolah 2022

Berdasarkan output SPSS nilai VIF < 10,00 atau nilai tolerance > 0,10 menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5.** Uji heteroskedastisitas



Sumber : data diolah 2022

Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel diatas menggunakan metode grafik. Hasil tersebut terlihat bahwa grafik scatter tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji autokorelasi

**Tabel 6.** Uji autokorelasi  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.974 <sup>a</sup>	.949	.946	.832	1.819

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi Pegawai

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah 2022

Berdasarkan tabel 6 pada uji autokorelasi dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson adalah sebesar 1.819. Selanjutnya nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel Durbin-Watson pada signifikansi 5% dengan rumus (k;N). Adapun jumlah variabel independen adalah 2 atau “k” = 2, sementara jumlah sampel atau “N” = 34, maka (k;N) = ditemukan nilai dL sebesar 1,3325 dan dU sebesar 1,5805. Nilai Durbin-Watson sebesar 1.819 lebih besar dari batas atas (dU) yakni 1.819 > 1,5805 dan kurang dari (4-dU) = 4 – 1,5805 = 2,4195 yakni 1.819 < 2,4195 atau nilai DW berada diantara dU dan 4-dU yaitu 1,8805 < 1,819 < 2,4195, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi.

**Analisis regresi berganda**

**Tabel 7.** Regresi berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.431	1.740		1.971	.058
	Kompetensi Pegawai	.109	.078	.124	1.408	.169
	Motivasi Kerja	.821	.084	.863	9.824	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah 2022

Dari tabel 7 diatas dapat dijabarkan persamaan regresi linear berganda  $Y = 3.431 + 0.109X_1 + 0.821X_2$ . Persamaan regresi diatas mempunyai arti : koefisien konstanta sebesar 3.341, menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstanta karena memiliki nilai positif, maka berpengaruh yang baik untuk tingkat kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima.

Variabel kompetensi (X1) sebesar 0.109 variabel kompetensi bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara kompetensi terhadap motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. Variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0.821 variabel motivasi kerja bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara kompetensi terhadap motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima.

**Analisis Koefisien Determinasi**

**Tabel 8.** Hasil pengujian koefisien determinasi  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 <sup>a</sup>	.949	.946	.832

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi Pegawai

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah 2022

Berdasarkan tabel 8 diatas diperoleh nilai koefisien determinasi R square (R<sup>2</sup>) sebesar 0.949 yang berarti bahwa besarnya kontribusi pengaruh kompetensi pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima adalah sebesar 94,9% sisanya 5,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dapat diteliti dalam penelitian ini.

**Analisis koefisien Korelasi Berganda**

**Tabel 9.** Hasil uji koefisien korelasi berganda  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974 <sup>a</sup>	.949	.946	.832

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi Pegawai

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data diolah 2022

Dari tabel 9 diatas nilai korelasi adalah 0.974. Hasil tersebut menunjukkan keeratan hubungan variabel kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja secara bersama-sama. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman pada tabel berikut :

**Tabel 10.** Tabel perbandingan tingkat hubungan koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2016)

**Uji F (simultan)**

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah kompetensi dan motivasi kerja benar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel 11 berikut ini :

**Tabel 11.** Hasil uji f  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	400.827	2	200.414	289.813	.000 <sup>b</sup>
	Residual	21.437	31	.692		
	Total	422.265	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi Pegawai  
 Sumber : data diolah 2022

Berdasarkan dari hasil analisis data pada tabel 11 diatas, diperoleh F hitung sebesar 289.813 > F tabel 3.28 nilai sig. 0,000 < 0,05 dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis **H3 terbukti dan diterima**. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak (2019) yang menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal yang sama ditunjukkan dalam penelitian Asmin & Supu (2019) serta Sedjati, dkk (2019) bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja secara signifikan.

**Uji t (parsial)**

Uji t dilakukan untu mengetahui besarnya pengaruh dari masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel dependen. Berikut ini hasil uji t dengan menggunakan pengujian statistik SPSS v.23.

**Tabel 12.** Hasil uji t  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.431	1.740		1.971	.058
	Kompetensi Pegawai	.109	.078	.124	1.408	.169
	Motivasi Kerja	.821	.084	.863	9.824	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 Sumber : data diolah 2022

Berdasarkan tabel 12, maka dijelaskan hasil sebagai berikut :

1. Hasil uji parsial variabel X1 (kompetensi) terhadap variabel Y (kinerja) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.040 lebih besar dari t tabel yaitu 0.169 atau 0.169 < 2.040. dengan tingkat signifikan 0,169 > 0,05 yang berarti variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis **H1 tidak terbukti dan ditolak**. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto & Sukoco (2019) yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Herman (2017) dalam penelitiannya juga mengungkapkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Hasil uji parsial variabel X2 (motivasi kerja) terhadap variabel Y (kinerja) menunjukkan nilai t hitung sebesar 9.824 lebih besar dari t tabel yaitu 2.040 atau 9.824 > 2.040. sedangkan untuk nilai signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis **H2 terbukti dan diterima**. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heriyanto & Hidayati ( 2016) serta Anggreani (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian serupa juga ditunjukkan oleh Asmin & Supu (2019) dimana hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

**SIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka kesimpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut : (1)Kompetensi pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan sdan Pencatatan Sipil Kota Bima. (2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. (3)



Kompetensi pegawai dan motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima.

Kompetensi pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima hendaknya perlu ditingkatkan lagi agar kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai terus berkembang dan terus meningkat salah satunya dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dalam hal motivasi kerja, para pegawai perlu untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja, dengan adanya motivasi pegawai yang tinggi dapat mendorong semangat kerja seorang pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1.
- Anggraeni, T. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekbis*, 20(1), 1206-1222.
- Ayer, J. E., Pangemanan, L. R., & Rori, Y. P. (2016). Pengaruh Motivasi kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Agri-SosioEkonomi*, 12(3A), 27-46.
- As' Ad, A., & Kamidin, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(2), 34-43.
- Asmin & Supu. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar. *Jemma (Journal Of Economic, Management And Accounting)*, 2(1), 115-126.
- Danila, & Kore,. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), 39-51.
- Dwiyanti, Dkk. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 121-130.
- Kompetensi, P., Motivasi, D. A. N., Kinerja, T., Herman, H., & Si, M. (2017). *Prodi Manajemen, Universitas Putera Batam*. 1993, 33-41.
- Gunawan, G. (2017). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Uptd Pendapatan Wilayah I Palu. *Katalogis*, 3(1).
- Ghozali, I. . (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25* (9th Ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Heriyanto, H., & Hidayati, S. N. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 6(1), 67-76.
- Herman. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Torindo Internusa Batam. *Jim Upb (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 5(2), 33-40.
- Karo, & Nurmatias, N. (2021, August). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai BNN Kota Jakarta Timur. In *Prosiding BIEMA (Business Management, Economic, And Accounting National Seminar)* (Vol. 2, Pp. 221-238).
- Kustrianingsih, dkk. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2)..
- Lestari, & Suhada, E. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Lebak. *The Asia Pacific Journal Of Management Studies*, 7(2).

- Oktarini, O. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 108-121.
- Pradiningrum & Santoso. (2013). Pengaruh kompetensi dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD kota Semarang. *Journal of Public Policy and Management Review*, 2(3), 84-94.
- Safwan & Abdullah. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Akuntansi ISSN, 2302*, 0164
- Sedjati ,Dkk (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Bjb Cabang Cirebon. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 14(2), 309-319.
- Simanjuntak, P. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Inspektur Penerbangan Di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah Ii. *Creative Agung*, 9(1), 88-101.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Surajiyo, S. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Management And Bussines (Jomb)*, 1(2), 273-286.
- Susanto, & Sukoco, S. (2019). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Lubuklinggau. *Jurnal Media Ekonomi (JURMEK)*, 24(2), 1-17
- Syelviani, dkk. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Indragiri Hilir. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 3(1), 56-68.
- Utami, & Mayasari,. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengurus Bumdesa Se-Kecamatan Banjar. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 155-162
- Yuningsih & Ardianti. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Visionida*, 5(1), 32-45.