

15/1/23

HUBUNGAN KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BAWEN KABUPATEN SEMARANG

Hendry Sulistiawan¹, Amni Zarkasyi Rahman², Retno Sunu Astuti³
Departemen Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro
Jl. Prof. H. Soedarto, SH Tembalang Semarang Kotak Pos 1269
email: hendrysulistiawan.hs@gmail.com

ABSTRAK

Berbagai macam permasalahan yang ditemui di Kantor Kecamatan Bawen Kabupaten Semarang diantaranya semakin menurunnya skor kepuasan masyarakat, kuantitas dan kualitas aparatur pemerintahan yang kurang memadai, dan lemahnya inovasi dan penggunaan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai akibat kurangnya keterampilan dan keahlian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bawen Kabupaten Semarang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat deskriptif dan melibatkan 13 responden yang merupakan seluruh pegawai Kantor Kecamatan Bawen. Hasil penelitian menunjukkan variabel kompetensi memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.585 pada signifikansi 0.036 (< 0.05). Variabel motivasi memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.613 pada signifikansi 0.026 (< 0.05). Sedangkan nilai koefisien korelasi variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0.746 dengan nilai signifikansi 0.017 (< 0.05). Dari data yang diperoleh dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Bawen Kabupaten Semarang.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Kompetensi, Motivasi, Administrasi Publik

ABSTRACT

Various kinds of problems were encountered at the Bawen District Office, Semarang Regency, including not achieving a quality index of service to the community, declining community satisfaction scores, inadequate quantity and quality of government apparatus, and weak innovation and use of science and technology as a result of a lack of skills and expertise. . This study aims to determine the relationship between competence and motivation on the performance of employees at the Bawen District Office, Semarang Regency. This study uses a quantitative method that is descriptive in nature and involves 13 respondents who are all employees of the Bawen District Office. The results showed that the competency variable had a strong and significant relationship to employee performance at 0.585 at a significance of 0.036 (< 0.05). The motivation variable has a strong and significant relationship to employee performance of 0.613 at a significance of 0.026 (< 0.05). While the value of the correlation coefficient of competence and motivation variables on employee performance is 0.746 with a significance value of 0.017 (< 0.05). From the data obtained, it can be concluded that there is a positive and significant relationship between competence and motivation variables on employee performance at the Bawen District Office, Semarang Regency.

Keywords: Performance, Competence, Motivation, Public Administration

¹ Mahasiswa Departemen Administrasi Publik, FISIP, Universitas Diponegoro

² Dosen Departemen Administrasi Publik, FISIP, Universitas Diponegoro

³ Dosen Departemen Administrasi Publik, FISIP, Universitas Diponegoro

PENDAHULUAN

Aparatur pemerintah menjadi satu dari beberapa aspek penting yang menjadi tujuan reformasi birokrasi yaitu pembangunan sumber daya manusia. Grand Design Reformasi Birokrasi diharapkan mampu membangun aparatur yang berintegritas tinggi, independen atau netral, kompeten, memiliki kapabilitas dan berkinerja tinggi serta profesional dan sejahtera.

Organisasi publik memiliki tugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Globalisasi yang membawa perkembangan teknologi berakibat pada tuntutan baru dalam pelayanan publik. Selain itu, proses perubahan kehidupan bermasyarakat dan peningkatan kualitas sumber daya manusia mengakibatkan kritis masyarakat akan pelayanan pemerintah semakin meningkat. Organisasi publik diharapkan dapat mengelola dan bekerja secara optimal untuk memberi layanan berkualitas kepada publik atau masyarakat. Visi dan misi menjadi acuan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang harus dibarengi dengan peningkatan kinerja pegawai.

Aparatur Sipil Negara yang disingkat ASN adalah sumber daya manusia dalam organisasi publik baik itu pegawai negeri sipil maupun aparatur pemerintah dengan kontrak kerja. ASN diberikan dilantik dan ditugaskan oleh

pejabat pembinaan kepegawaian serta diberikan posisi pada pemerintahan atau kewajiban negara lainnya, serta digaji sesuai peraturan perundang-undangan.

Kecamatan Bawen menjadi perangkat daerah yang bertugas untuk membantu pemerintah Kabupaten Semarang dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan bermasyarakat serta melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah Kabupaten. Pegawai di Kantor Kecamatan Bawen Kabupaten Semarang memiliki peranan dalam melaksanakan urusan pemerintahan dan secara langsung memberikan pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan kedudukan, tugas dan fungsinya tentunya diperlukan sumber daya manusia yaitu pegawai Kantor Kecamatan Bawen Kabupaten Semarang dengan kinerja yang baik dalam menjalankan pekerjaan dan pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja merupakan hasil capaian kerja yang didapatkan individu maupun sekelompok orang dalam instansi melalui pelaksanaan tugas pekerjaan. Rivai & Basri yang dikutip oleh Masram & Mu'ah (2015:116) memberikan deskripsi kinerja sebagai hasil secara keseluruhan seorang pegawai dalam waktu tertentu untuk menjalankan tugas berdasarkan target atau sasaran yang telah disepakati bersama. Peranan pegawai sangat penting untuk

membantu mewujudkan visi misi dan mengatur kebutuhan organisasi dalam suatu organisasi publik. Kinerja pegawai dapat dikatakan baik apabila individu bisa menjalankan kewajiban yang diberikan sesuai harapan organisasi. Kinerja yang baik dan buruk yang dimiliki seseorang akan menjadi cerminan kinerja organisasi. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kinerja pegawai maka kinerja organisasi juga menjadi rendah.

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang pelayanan publik menegaskan bahwa penyelenggara berkewajiban melakukan penilaian kinerja penyelenggaraan pelayanan publik secara berkala. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) merupakan data mengenai tingkat kepuasan masyarakat yang diperoleh dari pengukuran secara kuantitatif dan kualitatif. Salah satu maksud dan tujuan dari pengukuran indeks kepuasan masyarakat adalah untuk mengetahui tingkat kinerja Aparatur penyelenggara pelayanan publik yang dilaksanakan oleh Kantor Kecamatan Bawen. Capaian kinerja pada Kantor Kecamatan Bawen dapat dilihat melalui capaian skor kepuasan masyarakat sebagai berikut:

Tabel 1
Skor Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan di Kantor Kecamatan Bawen Tahun 2018 - 2020

Tahun	Target	Capaian
2018	83,76	87,52
2019	84,77	87,39
2020	85,89	84,33

Sumber: LKJIP, Kecamatan Bawen

Dari tabel diatas, skor kepuasan masyarakat terhadap pelayanan di Kantor Kecamatan Bawen sudah cukup baik namun semakin menurun setiap tahunnya. Skor atau indeks kepuasan masyarakat didapatkan melalui penyebaran kuesioner kepada masyarakat yang berisi mengenai persyaratan pelayanan, prosedur pelayanan, waktu pelayanan, biaya atau tarif, produk pelayanan, kompetensi pelaksana, perilaku pelaksana, maklumat pelayanan, dan penanganan pengaduan, saran, serta masukan. Survei dilakukan dengan melalui beberapa tahap seperti tahap persiapan, tahap pengumpulan data, tahap pengolahan dan analisis data, serta tahap penyusunan laporan. Kriteria responden adalah masyarakat yang menerima pelayanan publik pada Kantor Kecamatan Bawen Kabupaten Semarang.

Pada tahun 2018 target indeks kepuasan masyarakat adalah 83,76 dengan realisasi sebesar 87,52 atau mencapai 104,48%. Pada tahun 2019 target indeks

kepuasan masyarakat adalah 84,77 dengan realisasi sebesar sebesar 87,39 atau mencapai 103,09%. Sedangkan pada tahun 2020, indeks kepuasan masyarakat belum mencapai target yang diharapkan sebesar 85,69 sedangkan realisasinya hanya 84,33 atau mencapai 98,18%. Dapat disimpulkan untuk data skor kepuasan masyarakat mengalami penurunan selama tahun 2018-2020.

Mc Acshan dalam Tsauri (2014:179) mengatakan bahwasannya kompetensi merupakan bentuk dari pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang telah dimiliki seseorang dan membentuk satu kesatuan dalam diri. Beberapa faktor kinerja yang dikemukakan Gibson et al (2012) dalam Silaen et al., (2021) salah satunya adalah kemampuan dan keterampilan yang berada pada aspek individu. Dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kecamatan Bawen pada tahun 2018 sampai tahun 2020 dijelaskan beberapa isu strategis mendesak dan perlu diupayakan pemecahannya. Permasalahan tersebut menjadi isu penting pada Kantor Kecamatan Bawen, yaitu:

1. Kurangnya jumlah dan kualitas aparatur mengakibatkan terhambatnya efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan
2. Rangkap tugas menjadikan pelayanan dan pekerjaan umum menjadi kurang efisien.

3. Kurangnya inovasi dalam penerapan iptek di Kantor Kecamatan Bawen dikarenakan kurangnya keterampilan dan keahlian.
4. Keterlibatan masyarakat dalam prosedur perencanaan, penganggaran, dan pengawasan masih terbatas.

Disisi lain, dalam RENSTRA (Rencana Strategis) tahun 2021–2026 Kantor Kecamatan Bawen Kabupaten Semarang juga dijelaskan mengenai permasalahan dan isu–isu strategis terkait pegawai salah satunya adalah belum adanya bimbingan teknis bagi aparatur pemerintah seperti Perencanaan bagi Kepala Sub Bagian Perencanaan, Pengelolaan Kepegawaian dan PATEN (Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan) bagi Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian. Bimbingan teknis sendiri merupakan kegiatan dalam rangka peningkatan kompetensi pegawai yang meliputi pembentukan tim kerja yang efektif, pelayanan prima, peningkatan IKM, penanganan keluhan masyarakat, membangun tata pemerintahan yang baik dan lain lain. Belum adanya Bimtek pada Sub Bagian Perencanaan dan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian nantinya dapat menyebabkan terhambatnya pemecahan masalah dalam Sub Bagian tersebut dan terhambatnya peningkatan kinerja pegawai.

Pemberian reward dari pimpinan akan menjadikan pegawai termotivasi agar

memberi capaian kerja yang baik. Sesuai dengan pernyataan Kepala Subagian Umum dan Kepegawaian bahwa di Kantor Kecamatan Bawen belum ada sistem reward baik itu dalam bentuk apresiasi, bonus, pengakuan atau bentuk penghargaan lainnya bagi setiap pegawai yang menjalankan pekerjaannya dengan baik. Seseorang dalam organisasi dengan prestasi kerja yang baik, teliti, dan teladan dapat kehilangan semangat untuk bekerja dikarenakan kurangnya perhatian yang diberikan oleh pimpinan terkait pemberian motivasi. Selain itu, di Kecamatan Bawen juga belum terdapat sanksi yang dapat diberikan jika pegawai memiliki kinerja rendah dalam menjalankan pekerjaannya. Mereka hanya akan mendapatkan penilaian buruk di penilaian tahunan. Hal ini akan mengakibatkan pegawai dengan kinerja yang baik akan terpengaruh dan motivasi bekerja akan menurun.

Dengan demikian, perlu adanya kajian yang lebih mendalam pada Kantor Kecamatan Bawen terkait hubungan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja Pegawai. Sehingga penulis tertarik untuk menulis judul **“Hubungan Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bawen Kabupaten Semarang”**.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Dalam penelitian ini, populasi merupakan pegawai Kantor Kecamatan Bawen Kabupaten Semarang. Menurut Effendi & Tukiran (2012:173) sampling jenuh digunakan ketika populasi yang akan diteliti sedikit yaitu kurang dari 30 sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Kantor Kecamatan Bawen Kabupaten Semarang yang berjumlah 13 pegawai. Metode pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner yang berisi pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sebuah kuesioner dapat dinyatakan valid atau tidak. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk menguji kuesioner dikatakan dapat dipercaya jika tanggapan terhadap pernyataan konsisten atau konstan sepanjang waktu. Hipotesis dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan teknik Uji Korelasi Rank Spearman untuk mengukur hubungan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dan Uji Korelasi Berganda untuk mengukur hubungan dua variabel bebas (X) atau lebih secara simultan terhadap variabel terikat (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian dan hipotesis merupakan serangkaian penelitian yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian dan rumusan masalah. Adapun beberapa langkah yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu melakukan analisis hubungan antara Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan analisis hubungan antara Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Metode yang digunakan adalah uji korelasi rank spearman menggunakan SPSS. Sedangkan untuk melakukan analisis hubungan antara Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai (Y) digunakan metode uji korelasi berganda menggunakan SPSS.

Hubungan antara Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kecamatan Bawen

Tabel 2
Pengujian Hipotesis 1

Correlations			
		X1	Y
X1	Correlations Coefficient	1.000	0.585*
	Sig. (2-tailed)		0.036
	N	13	13
Y	Correlations Coefficient	0.585*	1.000
	Sig. (2-tailed)	0.036	
	N	13	13

Sumber: Data olahan SPSS 2023

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0.585*. Bintang satu menandakan bahwa korelasi

bernilai signifikan pada tingkat signifikansi 0.05. Sesuai dasar pengambilan keputusan, kekuatan hubungan antara Kompetensi (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah kuat karena nilai koefisien korelasi berada pada nilai 0.51 – 0.75. Dari hasil penghitungan nilai koefisien determinasi didapatkan bahwa kontribusi variabel kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai adalah 34.2%. Output pengujian diatas juga didapatkan nilai signifikansi atau sig. (2-tailed) sebesar 0.036. Sesuai dasar keputusan jika nilai sig. lebih kecil dari 0.05 maka artinya terdapat hubungan antara variabel Kompetensi (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y).

Nilai Koefisien yang didapatkan dari pengujian variabel Kompetensi (X1) dan Kinerja Pegawai (Y) bernilai positif yang berarti jika kompetensi meningkat maka kinerja yang dimiliki oleh pegawai akan meningkat juga, begitu pula jika kompetensi menurun maka kinerja yang dimiliki pegawai akan ikut menurun. Dari hasil pengujian tersebut, maka hipotesis 1 dapat diterima yaitu kompetensi memiliki hubungan dengan kinerja pegawai Kecamatan Bawen Kabupaten Semarang. Pengujian hipotesis 1 menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara Kompetensi (X1) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) yang memiliki nilai korelasi koefisien 0.585 berarti mempunyai hubungan yang kuat. Semakin baik

kompetensi pegawai semakin baik pula kinerja pegawai. Setiap pegawai Kantor Kecamatan Bawen telah memiliki kompetensi yang baik dilihat dari pengalaman kerja, pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan. Dari hasil wawancara, pengalaman kerja dan lama waktu bekerja pegawai dapat memudahkan dalam menguasai pekerjaan yang akan berdampak pada hasil kerja yang baik. Tidak semua pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai, namun setiap ilmu yang dimiliki merupakan bekal yang akan memudahkan pegawai dalam bekerja. Disisi lain, pegawai telah mampu dan memahami dengan baik tentang tugas yang diberikan, tanggung jawab dalam pekerjaan, hak dalam melaksanakan tugas, dan prosedur kerja yang dimiliki instansi. Apabila pegawai mengikuti SOP yang ada pada instansi maka hasil kerja yang didapatkan akan sesuai dengan harapan dan tujuan instansi. Keterampilan juga menjadi salah satu faktor penentu kompetensi. Kerja cerdas menjadi tolak ukur pegawai agar dapat menjalankan pekerjaan atau tugas tugas dengan efektif serta efisien, contohnya penguasaan alat kerja seperti komputer yang dapat memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penelitian ini juga mendukung teori dari Romberg (2007) dimana pegawai memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi,

keahlian atau pengetahuan, dan keterampilan, maka pegawai tersebut memiliki kompetensi yang tinggi (Rosmaini & Tanjung, 2019:11). Tercapainya tujuan organisasi didukung oleh kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Jika kompetensi pegawai tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang baik, begitu juga sebaliknya apabila kompetensi yang dimiliki pegawai rendah maka kinerja yang dihasilkan juga rendah.

Hubungan antara Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kecamatan Bawen

Tabel 3
Pengujian Hipotesis 2

Correlations			
		X1	Y
X1	Correlations Coefficient	1.000	0.613*
	Sig. (2-tailed)		0.026
	N	13	13
Y	Correlations Coefficient	0.613*	1.000
	Sig. (2-tailed)	0.026	
	N	13	13

Sumber: Data olahan SPSS 2023

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0.613*. Bintang satu menandakan bahwa korelasi bernilai signifikan pada tingkat signifikansi 0.05. Sesuai dasar pengambilan keputusan, kekuatan hubungan antara variabel Motivasi (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) adalah kuat karena nilai koefisien korelasi berada pada nilai 0.51 – 0.75. Dari hasil penghitungan nilai koefisien determinasi

didapatkan bahwa kontribusi variabel kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai adalah 37.5%. Output pengujian diatas juga didapatkan nilai signifikansi atau sig. (2-tailed) sebesar 0.026. Sesuai dasar keputusan jika nilai sig. lebih kecil dari 0.05 maka artinya terdapat hubungan antara variabel Motivasi (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien korelasi antara variabel Motivasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) bernilai positif yang berarti jika motivasi mengalami peningkatan maka kinerja yang dimiliki pegawai juga akan meningkat, sebaliknya jika motivasi yang dimiliki pegawai menurun maka kinerja pegawai ikut menurun. Dari hasil pengujian tersebut, maka hipotesis 2 dapat diterima yaitu diduga terdapat hubungan motivasi pegawai Kecamatan Bawen Kabupaten Semarang terhadap kinerja pegawai.

Pengujian hipotesis 2 menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara Motivasi (X2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) yang memiliki nilai korelasi koefisien 0.613 berarti mempunyai hubungan yang kuat. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi pegawai dalam bekerja meliputi *need for achievement* (kebutuhan untuk berprestasi), *need for power* (kebutuhan untuk berkuasa), dan *need for affiliation* (kebutuhan untuk berafiliasi). Sebagian besar pegawai Kantor Kecamatan Bawen

meyakini bahwa penghargaan yang diberikan atas hasil pekerjaannya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penghargaan yang diberikan oleh pimpinan akan menciptakan semangat dalam bekerja yang kemudian akan berdampak pada hasil kerja pegawai. Sebagian besar pegawai memiliki keinginan untuk menjadi pemimpin dalam unit kerja dan mengatur orang lain. Namun terdapat pegawai yang tidak ingin menjadi pimpinan dikarenakan menjadi pimpinan bukanlah hal yang mudah dan memiliki tanggung jawab yang besar. Selain itu, pegawai di Kantor Kecamatan Bawen mampu untuk menciptakan hubungan baik dengan rekan kerja, atasan, maupun bawahan serta memiliki kesenangan untuk saling memberi semangat kepada pegawai lainnya. Setiap pegawai pegawai meyakini bahwa hubungan yang terjalin dengan baik akan berdampak positif dalam pekerjaan.

Penelitian ini juga mendukung teori dari Siagian (1995:87) dimana motivasi sebagai komponen utama dalam mendorong semua pegawai untuk bekerja dengan maksimal, sehingga mempengaruhi kinerja pegawai pegawai (Tsauri, 2014:25). Hal ini membuktikan bahwa terpenuhinya kebutuhan motivasi pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat, begitu juga sebaliknya apabila kebutuhan motivasi pegawai tidak terpenuhi maka kinerja pegawai akan menurun atau rendah.

Hubungan antara Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kecamatan Bawen

Tabel 4
Pengujian Hipotesis 3

Model Summary		
R	R Square	Sig. F Change
0.746	0.556	0.017

Sumber: Data olahan SPSS 2023

Berdasarkan tabel diatas yang merupakan hasil uji Korelasi Berganda untuk menguji hubungan variabel kompetensi (X1) dan motivasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama ditemukan nilai koefisien korelasi sebesar 0.746, hal ini menunjukkan hubungan yang kuat karena nilai koefisien korelasi berada pada nilai 0.51 – 0.75. Nilai koefisien korelasi yang didapatkan dari pengujian hubungan kompetensi (X1) dan motivasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) bernilai positif, apabila kompetensi dan motivasi mengalami peningkatan maka kinerja pegawai akan ikut meningkat, sebaliknya jika kompetensi dan motivasi mengalami penurunan maka kinerja pegawai juga ikut menurun. Sedangkan kontribusi variabel Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 55.6% sedangkan 44.4% ditentukan oleh variabel yang lain.

Berdasarkan tabel sig.f change diperoleh hasil 0.017 yang berarti nilai sig.f change lebih kecil dari 0.05 artinya

Kompetensi dan Motivasi berhubungan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bawen. Dari hasil pengujian tersebut, maka hipotesis 3 dapat diterima yaitu diduga terdapat hubungan kompetensi dan motivasi pegawai Kecamatan Bawen Kabupaten Semarang terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini juga mendukung teori dari Mahmudi (2015) yang menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor faktor individu yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai meliputi pengetahuan pegawai, keterampilan pegawai, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen. Hal itu membuktikan bahwa peningkatan kompetensi dan pemberian motivasi terhadap pegawai Kantor Kecamatan Bawen Kabupaten Semarang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi tentunya memerlukan dukungan dan peran dari semua pihak. Demi tercapainya tujuan dari Kantor Kecamatan Bawen untuk memberikan pelayanan terbaiknya kepada masyarakat maka kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bawen harus dipertahankan dan ditingkatkan kembali dengan melakukan perbaikan dan peningkatan pada kompetensi dan motivasi setiap pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada pembahasan maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat hubungan kompetensi (X1) dengan kinerja pegawai (Y) melalui nilai koefisien korelasi yang didapatkan sebesar 0.585, taraf signifikansi 0.05. Berdasarkan nilai koefisien korelasi yang didapatkan, hubungan variabel kompetensi (X1) dengan kinerja pegawai (Y) adalah kuat dan signifikan. Hubungan variabel tersebut bernilai positif, apabila kompetensi meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat begitu pula sebaliknya.
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat hubungan motivasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) melalui nilai koefisien korelasi yang didapatkan sebesar 0.613, taraf signifikansi 0.05. Berdasarkan nilai koefisien korelasi yang didapatkan, hubungan variabel motivasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) adalah kuat dan signifikan. Hubungan variabel tersebut bernilai positif, kinerja akan meningkat jika motivasinya naik, begitu pula sebaliknya.
3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat hubungan

kompetensi (X1) dan motivasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.746 dengan taraf signifikansi 0.05. Hubungan antara kompetensi (X1) dan motivasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) kuat dan signifikan. Selain itu, nilai koefisien korelasi hubungan kompetensi (X1) dan motivasi (X2) dengan kinerja pegawai (Y) bernilai positif berarti kinerja pegawai akan meningkat apabila kompetensi dan motivasi meningkat begitu pula sebaliknya.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bawen Kabupaten Semarang maka bimbingan teknis atau pelatihan pegawai dapat diadakan secara terstruktur dan teratur. Bimtek atau pelatihan tersebut dapat diikuti oleh setiap pegawai khususnya pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan yang kurang sesuai.
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bawen Kabupaten Semarang maka pemimpin sebaiknya dapat berperan sebagai motivator dan pendengar yang baik untuk meningkatkan semangat bekerja pegawai. Setiap pegawai harus

diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide atau gagasan demi tercapainya tujuan organisasi. Hubungan baik dengan pegawai lain harus selalu dijaga untuk menciptakan rasa kekeluargaan di lingkungan kerja yang akan menciptakan team work yang baik.

3. Dalam penelitian ini penulis hanya menggunakan 2 variabel X yaitu Kompetensi dan Motivasi dimana kontribusi kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai hanya sebesar 55.6% sedangkan 44.4% ditentukan oleh variabel yang lain. Bagi penelitian selanjutnya, peneliti dapat menggunakan menggali lebih dalam dengan menggunakan variabel lain seperti disiplin kerja, kepemimpinan, budaya kerja, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Effendi, S., & Tukiran. (2012). *Metode Penelitian Survei*. LP3ES.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Sektor Publik* (Ketiga). Unit Penerbitan dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Masram, & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Implementasi dalam Organisasi*. Zifatama.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Mahriani, M. R. S.

E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Masyuroh, A. H. A., Satriawan, D. G., Arifudin, A. S. L. O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. In *Kinerja Karyawan*. WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG.

Tsauri, S. (2014). *MANAJEMEN KINERJA*. In K. Rifa'I (Ed.), *STAIN Jember Press*.

Dokumen

- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2018 – 2020 Kecamatan Bawen Kabupaten Semarang
- Rencana Strategis (Renstra) Kecamatan Bawen Kabupaten Semarang Tahun 2021 - 2026