

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

1. Sejarah kantor dinas komunikasi informatika statistik dan persandian Sulawesi Selatan

Dinas Informasi dan Komunikasi Kota Makassar, berganti wajah. Jika sebelumnya dikenal sebagai Dinas Informasi dan Komunikasi Kota Makassar, kini berubah menjadi Dinas Komunikasi dan Informatika. Perubahan ini didasarkan pada Peraturan daerah (Perda) Kota Makassar No. 3 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Otonomi Daerah Kota Makassar. Adapun pertimbangan yang melatarbelakangi perubahan ini adalah, bahwa dalam rangka penyelenggaraan urusan pemerintah daerah, diperlukan penyesuaian dan perubahan terhadap kelembagaan perangkat daerah Kota Makassar, berdasarkan Peraturan Pemerintah No 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Pada pasal 21 Perda No. 3 Tahun 2009 disebutkan bahwa Dinas Komunikasi dan Informatika mempunyai tugas pokok merumuskan serta membina dan mengendalikan kebijakan di bidang komunikasi dan informasi, meliputi pengembangan informasi, aplikasi dan telematika, pendayagunaan media, pemberdayaan kelembagaan serta pos dan telekomunikasi.

Pemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan isu yang paling mengemuka dalam pengelolaan administrasi publik dewasa ini. Tuntutan gencar yang dilakukan oleh masyarakat kepada pemerintah

untuk penyelenggaraan pemerintahan yang baik adalah sejalan dengan meningkatnya tingkat pengetahuan masyarakat, disamping adanya globalisasi. Pola-pola lama dalam penyelenggaraan pemerintahan telah tidak sesuai lagi bagi tatanan masyarakat yang saat ini berubah. Oleh karenanya, tuntutan itu merupakan hal yang wajar dan telah seharusnya direspon oleh Pemerintah dengan melakukan perubahan yang terarah. Pengembangan sistem manajemen organisasi jaringan sebagai suatu upaya untuk dapat memperpendek lini pengambilan keputusan serta memperluas rentang kendali. Organisasi pemerintah harus lebih terbuka untuk membentuk kemitraan dengan dunia usaha (*public-private partnership*), memanfaatkan kemajuan teknologi informasi untuk meningkatkan kemampuan mengolah, mengelola, menyalurkan, dan mendistribusikan informasi dan pelayanan publik. Oleh karena itu ketika masyarakat mendambakan terwujudnya reformasi sektor publik, pemerintah harus segera melaksanakan proses transformasi menuju *e-Government*. Sehubungan dengan kondisi tersebut, Dinas Kominfo Provinsi Sulawesi Selatan akan meningkatkan pengembangan *E-Government* guna kelancaran penyelenggaraan pemerintahan yang berbasis elektronik, dalam meningkatkan kualitas layanan publik yang efektif dan efisien.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Mewujudkan masyarakat informasi untuk Sulawesi Selatan 3M1B melalui penyelenggaraan Komunikasi dan Informatika yang

berbasis budaya unggulan dalam keseimbangan menuju keharmonisan.

b. Misi

Misi dari Dinas Komunikasi Prov.Sulawesi Selatan sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kerjasama dan kemitraan antara pemerintah, Lembaga media massa, stakeholder bidang komunikasi dan informatika serta masyarakat dalam memperlancar arus informasi yang cepat, tepat dan akuntabel.
- 2) Membangun dan meningkatkan kualitas infrastruktur teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk menunjang pelayanan informasi multimedia yang terprogram, mudah dan akuntabel dalam mewujudkan pemerintahan yang baik dan bersih (*good governance and clean governance*).
- 3) Memanfaatkan dan mengembangkan sarana desiminasi informasi dalam upaya pemerataan akses informasi guna mewujudkan informasi yang transparan dan akuntabel.
- 4) Membina dan mengoptimalisasikan kerjasama dengan mitra kerja pos dan telekomunikasi dalam meningkatkan pelayanan jaringan pos dan telekomunikasi yang mudah dan murah.

c. Tujuan

Tujuan dari Diskominfo provinsi Sulawesi Selatan adalah tentang mengembangkan jaringan informasi secara terpadu serta terciptanya komunikasi yang efektif dalam penyelenggaraan

teknologi informasi serta meningkatkan kualitas pemerataan akses informasi dan pemanfaatan jaringan media informasi dan komunikasi tradisional, cetak dan modern, agar rakyat tidak bertanya sendiri dan menjawab sendiri.

3. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai kantor dinas komunikasi informatika statistik dan persandian Sulawesi Selatan. Data untuk penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden di pegawai kantor dinas komunikasi informatika statistik dan persandian Sulawesi Selatan.

Tabel 4 Distribusi dan Pengembalian Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah
1	Jumlah kuisisioner yang disebar	80
2	Jumlah kuisisioner yang tidak kembali	0
3	Jumlah kuisisioner yang kembali	80
4	Jumlah kuisisioner yang dapat diolah	80

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

a. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai kantor dinas komunikasi informatika statistik dan persandian Sulawesi Selatan. Berikut ini adalah gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari umur, jenis kelamin, pendidikan dan jabatan.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Pria	47	59%
2	Wanita	33	41%
Jumlah		80	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas terdapat 80 responden yang merupakan pegawai kantor dinas komunikasi informatika statistik dan persandian sulawesi selatan yang terdiri dari 47 responden atau 59% berjenis kelamin laki-laki, sedangkan wanita sebanyak 33 responden atau 41%.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 6 Tingkat Umur Responden

No	Umur (Tahun)	Jumlah	Presentase
1	17 - 20 Tahun	5	6%
2	21 - 30 Tahun	25	31%
3	31 - 40 Tahun	17	21%
4	> 41 Tahun	33	41%
Jumlah		80	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Umur responden dapat dikelompokkan seperti pada tabel di atas dan dari hasil pengelompokkan terlihat kelompok terbesar responden adalah yang berumur >41 tahun yaitu sebanyak 33 responden atau 41%, sedangkan kelompok terkecil berasal dari 17 - 20 Tahun yang berjumlah 5 orang atau 6%, Responden yang berusia 21 -30 Tahun

berjumlah 25 orang atau 31%, Responden yang berusia 31 - 30 Tahun berjumlah 17 orang atau 21%.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 7 Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	Diploma	9	11%
2	S1	49	61%
3	S2	19	24%
4	S3	3	4%
Jumlah		80	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Responden dalam penelitian ini didominasi pada tingkat pendidikan S1 sebanyak 49 orang dengan presentase 61%, yang paling sedikit responden yang diambil Diploma sebanyak S3 dengan presentase 4%, jumlah di S2 sebanyak 19 orang atau 24%, dan tingkat pendidikan D3 sebanyak 9 orang dengan presentase 11%.

B. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya kuesioner. Uji validitas digunakan saat mengukur apakah suatu kuesioner valid (valid) atau tidak. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji

validitas dihitung dengan membandingkan nilai r *hitung* (korelasi item-total korelasi) dengan nilai r *tabel*. Jika r *hitung* $>$ r *tabel* berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid. Jika r *hitung* $<$ r *tabel* berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 8 menunjukkan hasil uji validitas pada tiga variabel yang terdiri dari Motivasi Kerja ($X1$), Kompetensi ($X2$) dan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 8 Hasil Uji Validitas

Butir Pertanyaan		r hitung	r tabel	Keterangan
X1	X1.1	0,758**	0.2199	VALID
	X1.2	0,625**	0.2199	VALID
	X1.3	0,668**	0.2199	VALID
	X1.4	0,745**	0.2199	VALID
	X1.5	0,284**	0.2199	VALID
X2	X2.1	0,783**	0.2199	VALID
	X2.2	0,518**	0.2199	VALID
	X2.3	0,616**	0.2199	VALID
	X2.4	0,828**	0.2199	VALID
	X2.5	0,787**	0.2199	VALID
	X2.6	0,867**	0.2199	VALID
	X2.7	0,802**	0.2199	VALID
Y	Y1	0,780**	0.2199	VALID
	Y2	0,782**	0.2199	VALID
	Y3	0,795**	0.2199	VALID
	Y4	0,701**	0.2199	VALID
	Y5	0,690**	0.2199	VALID
	Y6	0,609**	0.2199	VALID
	Y7	0,652**	0.2199	VALID

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 9 diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X_1), Kompetensi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y), memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* pertanyaan dalam penelitian tersebut valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan, menggunakan metode statistic *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan lebih dari $> 0,6$. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,603	Reliabel
Kompetensi (X_2)	0,864	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,842	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel 9 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_1), Kompetensi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y), mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa *item* pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap *item* pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

2. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X_1), Kompetensi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y). Variabel-variabel tersebut akan di ujidengan statistik deskriptif.

Tabel 10 Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	80	3,60	5,00	4,2925	,34851
Kompetensi	80	2,00	5,00	4,3839	,49466
Kinerja Karyawan	80	2,86	5,00	4,2500	,52551
Valid N (listwise)	80				

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel 10 menjelaskan hasil statistik deskriptif tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, antara lain :

1) Motivasi Kerja (X_1)

Berdasarkan Tabel 10 di atas X_1 memiliki nilai minimum 3,60, nilai maksimum 5, dan *mean* 4,2925 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,34851 dari nilai rata-rata jawaban responden.

2) Kompetensi (X_2)

Berdasarkan Tabel 10 di atas X_2 memiliki nilai minimum 2,00 nilai maksimum 5 dan *mean* 4,3839 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,49466 darinilai rata-rata jawaban responden.

3) Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 10 di atas Y memiliki nilai minimum 2,86, nilai maksimum 5 dan *mean* 4,2500 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,52551 dari nilai rata-rata jawaban responden.

3. Hasil Uji Statistik Frekuensi

Deskripsi data hasil penelitian untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran distribusi data baik berupa ukuran gejala pusat, ukuran letak maupun distribusi frekuensi. Nilai-nilai yang akan disajikan setelah diolah dari data mentah dengan menggunakan metode statistik frekuensi.

Berdasarkan banyaknya variabel dan merujuk kepada masalah penelitian, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi empat bagian yaitu Motivasi Kerja ($X1$), Kompetensi ($X2$) dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil perhitungan statistik frekuensi masing-masing variabel secara lengkap dapat dilihat pada lampiran. Uraian singkat hasil perhitungan statistik frekuensi tersebut dikemukakan berikut ini.

1) Motivasi ($X2$)

Instrumen yang digunakan untuk mengukur motivasi terdiri dari lima *item* pertanyaan dengan menggunakan pertanyaan tertutup yaitu responden memberikan jawaban yang telah disediakan. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel dibawah.

Tabel 11 Tanggapan Responden Motivasi

Item		Frekuensi Skor dan Persentase					Total Skor	Rata- rata	
		1	2	3	4	5			N
1	F	0	0	5	49	26	80	341	4,2625
	%	0	0	6,3	61,3	32,5			
2	F	0	0	7	55	18	80	331	4,1375
	%	0	0	8,8	68,8	22,5			
3	F	0	0	5	51	24	80	339	4,2375
	%	0	0	6,3	63,7	30			
4	F	0	0	6	44	30	80	344	4,3
	%	0	0	7,5	55	37,5			
5	F	0	0	1	36	43	80	362	4,525
	%	0	0	1,3	45	53,8			
Mean variabel Motivasi									4,2925

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan paling sedikit responden memberikan penilaian tidak setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari empat pernyataan yaitu sebesar 4,2925 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju.

2) Kompetensi (X2)

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kompetensi terdiri dari tujuh *item* pertanyaan dengan menggunakan pertanyaan tertutup yaitu responden memberikan jawaban yang telah disediakan. Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap Kompetensi dapat dilihat pada tabel

Tabel 12 Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi

Item		Frekuensi Skor dan Persentase					N	Total Skor	Rata-rata
		1	2	3	4	5			
1	F	0	1	4	35	40	80	354	4,425
	%	0	1,3	5	43,8	50			
2	F	0	1	5	42	32	80	345	4,3125
	%	0	1,3	6,3	52,5	40			
3	F	0	1	8	39	32	80	342	4,275
	%	0	1,3	10	48,8	40			
4	F	0	1	5	36	38	80	351	4,3875
	%	0	1,3	6,3	45	47,5			
5	F	0	2	5	35	38	80	349	4,3625
	%	0	2,5	6,3	43,8	47,5			
6	F	0	1	4	29	46	80	360	4,5
	%	0	1,3	5	36,3	57,5			
7	F	0	1	3	37	39	80	354	4,425
	%	0	1,3	3,8	46,3	48,8			
Mean variabel Perilaku Kompetensi									4,3839

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan paling sedikit responden memberikan kurang setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 7 pernyataan yaitu sebesar 4,3839 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju

3) Kinerja Karyawan (Y)

Instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan terdiri dari delapan *item* pertanyaan dengan menggunakan pertanyaan tertutup yaitu responden memberikan jawaban yang telah disediakan.

Dari hasil penelitian distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel

Tabel 13 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Item		Frekuensi Skor dan Persentase					N	Total Skor	Rata-rata
		1	2	3	4	5			
1	F	0	2	13	33	32	80	335	4,1875
	%	0	2,5	16,3	41,3	40			
2	F	0	2	16	27	35	80	335	4,1875
	%	0	2,5	20	33,8	43,8			
3	F	0	0	13	30	37	80	344	4,3
	%	0	0	16,3	37,5	46,3			
4	F	0	0	8	42	30	80	342	4,275
	%	0	0	10	52,5	37,5			
5	F	0	2	7	42	29	80	338	4,225
	%	0	2,5	8,8	52,5	36,3			
6	F	0	1	10	38	31	80	339	4,2375
	%	0	1,3	12,5	47,5	38,8			
7	F	0	0	9	35	36	80	347	4,3375
	%	0	0	11,3	43,8	45			
Mean variabel Perilaku Disiplin Kerja									4,2500

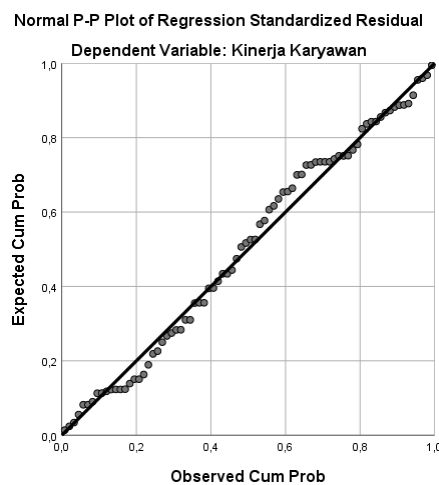
Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Tabel diatas menunjukkan bahwa sesuai item pernyataan yang digunakan paling banyak responden memberikan penilaian setuju dan paling sedikit responden memberikan kurang setuju. Jumlah nilai rata-rata keseluruhan dari 7 pernyataan yaitu sebesar 4,2500 berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju.

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, error yang dihasilkan mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data digunakan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* yang hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar di bawah:



Gambar 2

Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data yang diolah, 2024

Berdasarkan gambar 2 terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

2) Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara

variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Faktor*). Jika nilai *VIF* tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas (Sunjoyo,dkk., 2013). Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 14 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	,920	1,087
	Kompetensi	,920	1,087

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

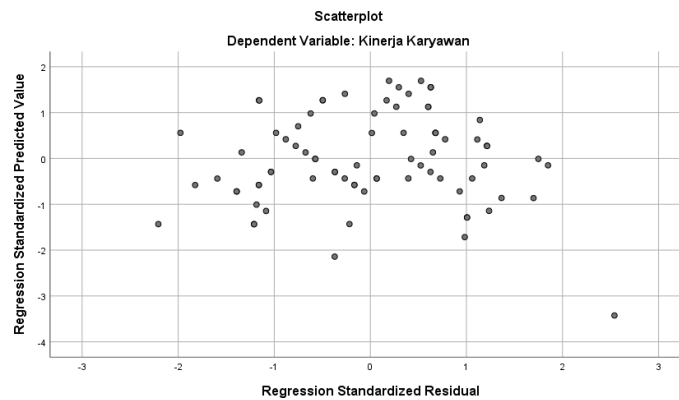
Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 16 terlihat bahwa yaitu Motivasi Kerja (X_1), Kompetensi (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y), memiliki nilai *tolerance* diatas 0,1 dan *VIF* lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolonearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

3) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan *varians* pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatterplot* di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk

secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data yang diolah, 2024

Berdasarkan Gambar 3 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedaktisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan (Y) dengan variabel yang mempengaruhi yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi (X2).

4) Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Untuk

mengetahui apakah terdapat adanya autokorelasi di dalam model regresi yang digunakan, maka terlebih dahulu harus diuji dengan menggunakan Uji Autokorelasi *Durbin-watson* yang dapat dilihat pada hasil pengujian regresi berganda. Suatu persamaan regresi dikatakan telah memenuhi asumsi bahwa tidak terdapat adanya autokorelasi dalam persamaan regresi jika nilai dari Uji *Durbin-Watson* adalah di antara $-2 < DW < +2$. Hasil uji autokorelasi disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,588 ^a	,346	,329	3,01406	1,737
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 15 di atas ternyata koefisien *Durbin-Watson* besarnya 1,737. Yang dimana nilai DW berada diantara $-2 < DW < +2$ ($-2 < 1,737 < +2$) dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) tidak terjadi autokorelasi.

5. Hasil Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

Tabel 16 Model Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,540	4,602		,117	,907
	Motivasi Kerja	,920	,203	,436	4,537	,000
	Kompetensi	,308	,102	,290	3,019	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 0,540 + 0,920 X_1 + 0,308 X_2$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta adalah 0,540 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen (Motivasi Kerja (X_1) dan Kompetensi (X_2)) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (Kinerja Karyawan (Y)) sebesar 0,540 satuan.
- b) Perilaku Motivasi Kerja (b_1) adalah 0,920 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,920 jika nilai variabel X_1 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Motivasi Kerja (X_1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Semakin baik Motivasi Kerja maka semakin tinggi tingkat Kinerja Karyawan.

- c) Koefisien regresi Kompetensi (b_2) adalah 0,308 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,308 jika nilai variabel X_2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Kompetensi (X_2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Semakin baik Kompetensi maka semakin tinggi tingkat Kinerja Karyawan.

2) Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel 17 Hasil Uji R^2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,588 ^a	,346	,329	3,01406
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data yang diolah, 2024

Dari Tabel 17 di atas terdapat angka R sebesar 0,588 yang menunjukkan bahwa hubungan antara Kinerja Karyawan dengan dua variabel independennya kuat, karena berada di defenisi kuat yang angkanya diantara 0,5 – 0,8. Sedangkan nilai R square sebesar 0,346 atau 34,6% ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja dan Kompetensi sebesar 34,6% sedangkan sisanya 65,4% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak

terdapat pada penelitian ini.

3) Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t *hitung*, Jika nilai signifikansi t *hitung* $< 0,05$ maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut.

Tabel 18 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,540	4,602		,117	,907
	Motivasi Kerja	,920	,203	,436	4,537	,000
	Kompetensi	,308	,102	,290	3,019	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah, 2024

Melalui statistik uji t yang terdiri dari Motivasi Kerja dan Kompetensi dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.

a) Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Tabel 18 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai b_1 yang bernilai +0,920 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H_1 diterima

sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b) Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Tabel 18 menunjukkan bahwa variabel Kompetensi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,003 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai b_2 yang bernilai +0,308 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H_2 diterima sehingga dapat dikatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Karyawan.

4) Hasil Uji Simultan F (Uji F)

Uji Statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.

Tabel 19 Hasil Uji Simultan F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369,488	2	184,744	20,336	,000 ^b
	Residual	699,512	77	9,085		
	Total	1069,000	79			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi Kerja						

Sumber : Data yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 19 diatas jika menggunakan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ maka dapat dibandingkan bahwa signifikan $< \alpha$ atau $0,000 < 0,05$. Hasil uji pada tabel 19 diketahui bahwa nilai dari uji F-hitung $20,336 > F$ - tabel 3,95 dan nilai signifikan $0,000 < 0,5$. Hal ini berarti yang di ukur Motivasi Kerja dan Kompetensi yang di secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya motivasi kerja maka pegawai kantor dinas komunikasi informatika statistik dan persandian sulawesi selatan termotivasi dalam bekerja karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Tujuan dari mereka bekerja adalah untuk mendapatkan gaji serta tunjangan yang bisa digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh target pekerjaan, disiplin waktu, kreativitas, tanggung jawab pekerjaan, dan kerjasama yang telah ditentukan oleh pegawai kantor Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Sulawesi Selatan yang dapat bekerja dengan baik dan memenuhi target akan mendapat insentif baik berupa finansial maupun non finansial dan memungkinkan untuk diberi promosi jabatan. Selain itu pegawai kantor Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Sulawesi Selatan juga memberikan perlindungan terhadap kerugian fisik kepada pegawai sehingga membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu yang diinginkan. Bernard Berelson dan Gary A. Stainer (dalam Sinungan, 2018:134) motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang mengurangi ketidakseimbangan Perilaku seseorang menurut

teori atribusi dipengaruhi oleh beberapa faktor penyebab baik dari dalam (faktor internal) maupun dari luar (faktoreksternal).

Berdasarkan hal tersebut, motivasi kerja merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi. Oleh karena itu, dengan motivasi yang tinggi, pegawai cenderung melakukan pekerjaannya dengan baik yang berdampak kepada semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai.

Adapun indikator dominan dalam variabel motivasi adalah Kerja keras dalam tugas pegawai dalam sebuah pekerjaan. timbulnya kerja keras dalam tugas pegawai. Ketika seseorang termotivasi, mereka cenderung lebih bersemangat, fokus, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan mereka. Hasilnya, hal ini sering kali tercermin dalam tingkat kerja keras yang diterapkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Jadi, motivasi dan kerja keras saling terkait dan menciptakan siklus positif di dalam lingkungan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Emi Wakhyuni dan Rindi Andika (2019) menyimpulkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian Pranata dan Setiawan (2015) menyimpulkan bahwa menyimpulkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang signifikan. Oleh sebab itu, pandangan pegawai mengenai pegawai diduga akan mempengaruhi motivasi kerja dalam kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya kompetensi maka pegawai kantor dinas komunikasi informatika statistik dan persandian sulawesi Selatan. Hal tersebut berkaitan langsung dengan kemampuan pegawai dalam beradaptasi mengenai apapun kondisi kerja yang sedang terjadi ataupun yang akan terjadi. Dengan keseluruhan kompetensi yang dimiliki mulai dari kompetensi intelektual, kompetensi sosial, kompetensi emosional dan kompetensi spiritual, maka tentu berdampak pada kinerja yang diberikan pegawai kepada perusahaan.

Meningkatkan kompetensi kerja perlu dilakukan didalam organisasi perusahaan. pegawai yang memiliki kompetensi kerja cenderung memiliki kemampuan yang baik didalam melaksanakan pekerjaan dan memiliki keterampilan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target kerja yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini dapat memberikan semangat kerja didalam diri pegawai untuk tetap maju dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja didalam perusahaan. Sedangkan apabila pegawai yang tidak mempunyai kompetensi yang tinggi, maka cenderung tidak mempunyai kemampuan untuk bekerja.

Adapun indikator dominan dalam variabel Reaksi suatu rangsangan dari luar adalah Reaksi suatu rangsangan dari luar merupakan bagian dari proses persepsi dan respons terhadap stimulus atau rangsangan dari

lingkungan. Reaksi ini terjadi dalam berbagai konteks, baik pada tingkat biologis maupun psikologis. Rangsangan eksternal dapat merangsang sistem saraf dan memicu reaksi fisiologis. Misalnya, kilatan cahaya terang dapat memicu reaksi pupil mata untuk menyempit, atau suara keras dapat merangsang respons gelisah dan peningkatan denyut jantung dan Rangsangan dari luar, seperti panas, dingin, aroma, atau sentuhan, diolah oleh indra-indra sensorik. Reaksi ini mencakup persepsi dan pengolahan informasi sensorik oleh sistem saraf pusat, yang kemudian menghasilkan respons yang sesuai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021) dan Irmayanti, (2020) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi mencakup keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Pegawai yang kompeten cenderung lebih efisien dalam melaksanakan pekerjaan mereka, sehingga meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.