

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kabupaten Aceh Utara

Surya Darni¹, Nasruddin¹, Reza Umami^{1*}

¹Universitas Bumi Persada, Lhokseumawe, Indonesia

*Email Penulis Koresponden: rezaumami.nad@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kabupaten Aceh Utara. Metode penelitian digunakan analisis data dengan menggunakan *analysis linear* berganda yakni dengan mengumpulkan data dari sumber data yakni data primer yaitu kuesioner serta data sekunder, hal ini untuk mengetahui pengaruh variabel Independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian secara Uji t (parsial) yaitu variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai t hitung > t tabel ($2,675 > 2,045$) atau signifikansi < 0,05 ($0,012 < 0,05$) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), hal ini karena nilai t hitung > t tabel ($2,096 > 2,045$) atau signifikansi < 0,05 ($0,045 < 0,05$) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Secara uji F variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dimana nilai F hitung > F tabel ($20,928 > 3,328$) atau signifikansi < 0,05 ($0,000 < 0,05$) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Kesimpulan Motivasi Kerja dan Kompetensi Sumber Daya Manusia sesuai dari hasil penelitian sangat mempengaruhi Kinerja Pegawai, oleh karena itu baik atasan ataupun bawahan bersama-sama harus tetap menjaga kondisi tersebut.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai.

Abstract

This research aims to determine the influence of Work Motivation and Human Resource Competency on Employee Performance at the North Aceh District Education Office Branch. The research method employed was data analysis using multiple linear regression analysis, which involved collecting data from various sources, including primary data (questionnaires) and secondary data. This approach was used to determine the influence of the independent variable on the dependent variable. The results of the research using the t-test (partial), namely that the Work Motivation variable (X1) influences the Employee Performance variable (Y), with a calculated t value > t table ($2.675 > 2.045$) or a significance < 0.05 ($0.012 < 0.05$), so that Ho is rejected and Ha is accepted. Human Resource Competency (X2) influences the Employee Performance variable (Y), this is because the calculated t value > t table ($2.096 > 2.045$) or significance < 0.05 ($0.045 < 0.05$) so that Ho is rejected and Ha is accepted. According to the F test, the variables Work Motivation (X1) and Human Resource Competency (X2) together influence Employee Performance (Y). Where the calculated F value > F table ($20.928 > 3.328$) or significance < 0.05 ($0.000 < 0.05$) so that Ho is rejected and Ha is accepted. Conclusion: According to the research results, work motivation and

human resource competency greatly influence employee performance; therefore, both superiors and subordinates must work together to maintain these conditions.

Keywords: Work Motivation, Human Resources Competency, Employee Performance

PENDAHULUAN

Bisnis membutuhkan Sumber Daya Manusia yang unggul di era globalisasi saat ini karena keberhasilan atau kegagalan organisasi sebagian besar ditentukan oleh kaliber dan bakat personel sumber daya manusianya. Rekan kerja akan lebih kompetitif dalam mencapai kinerja perusahaan ketika tenaga kerja memiliki kualitas yang lebih baik. Kompetensi adalah kapasitas untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan menggunakan pengetahuan, kemampuan, dan etos kerja yang diperlukan untuk posisi tersebut. Kompetensi, dengan demikian, menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang paling penting atau luar biasa yang ditunjukkan oleh para ahli di sektor tertentu.

Kompetensi Sumber Daya Manusia dan pengaruh motivasi saling terkait erat untuk mempertahankan dan mengelola motivasi karyawan di tempat kerja dan secara konsisten meningkatkan kinerja perusahaan. SDM dibutuhkan bagi setiap perusahaan. Elemen utama yang memengaruhi efektivitas operasi perusahaan adalah sumber daya manusianya (Rosidah, Ambar, dan Teguh.S 2019). Karena karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, mentalitas, dan karakter produktif yang dibutuhkan akan mampu memenuhi tuntutan pekerjaannya, SDM berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan memperkuat fondasi perusahaan.

Moehariono (2012) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang didukung oleh etos kerja yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut.

Istilah kompetensi menggambarkan kecakapan seseorang pekerja dalam suatu atau pengetahuan menggambarkan kecakapan seorang pekerja dalam suatu profesi atau pengetahuan dan kemampuannya dalam bidang tersebut. Dilema tentang bagaimana memanfaatkan potensi bawahan secara efektif agar bersedia bekerja secara efisien untuk mencapai dan memenuhi tujuan perusahaan yang ditetapkan muncul karena motivasi merupakan hasil interaksi antara orang-orang dengan lingkungannya.

Motivasi adalah hasil interaksi antara individu dengan situasinya, dimana mempersoalkan caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan perusahaan. Motivasi pegawai sangatlah penting untuk dikelola dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Pegawai tidak akan dapat melakukan sesuatu hal secara maksimal bila tidak memiliki motivasi yang tinggi, ini yang timbul dari dalam dirinya untuk melakukan hal-hal terkait dengan tujuan perusahaan.

Motivasi kerja pegawai perlu dibangun agar pegawai dapat menghasilkan pekerjaan yang diberikan sehingga kinerja yang terbaik dapat dicapai, semakin tinggi motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya maka kualitas atau kompetensi Sumber Daya Manusia juga akan meningkat. Dengan demikian perusahaan juga perlu memperhatikan variabel motivasi kerja. Dorongan motivasi kerja pegawai harus diberikan terus menerus sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal dan tepat waktu untuk mencapai tujuan perusahaan yang berdasarkan visi dan misinya. Untuk meningkatkan motivasi kerja pimpinan harus memberikan arahan dan semangat serta selalu memotivasi para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Mengendalikan motivasi karyawan sangat penting untuk menyelesaikan sebuah proyek. Seorang

karyawan tidak dapat bekerja dengan baik jika tidak memiliki dorongan internal yang kuat untuk menyelesaikan tugas yang terkait dengan tujuan perusahaan. Membangun motivasi kerja karyawan sangat penting untuk mencapai kinerja yang optimal. Semakin termotivasi seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, semakin berkualitas atau kompeten sumber daya manusianya.

Menurut Abdus Salam (2022), etos kerja karyawan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan mutu kerja karyawan yang merupakan syarat utama bagi suatu perusahaan untuk menjamin kelangsungan hidup atau operasionalnya. Kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan sangat penting bagi kemampuannya untuk berkembang di era globalisasi saat ini. Jika suatu perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, karyawannya akan lebih kompetitif dalam mencapai kinerja perusahaan. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap orang sebagai hasil dari pencapaian profesional mereka sesuai dengan peran mereka dalam perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2017), kompetensi kerja menempati posisi sebagai faktor utama dan fondasi kritis yang menentukan kualitas kinerja seorang pegawai. Kompetensi ini tidak hanya terbatas pada pengetahuan teknis atau keterampilan praktis (*hard skills*), tetapi juga mencakup aspek perilaku, sikap, serta kemampuan beradaptasi dan berkolaborasi (*soft skills*) yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, tingkat kompetensi individu secara langsung memengaruhi produktivitas, kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam pelaksanaan tanggung jawabnya. Pada tingkat yang lebih makro, akumulasi kompetensi dari seluruh anggota organisasi menciptakan dampak pengganda (*multiplier effect*) yang signifikan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan, termasuk dalam hal pencapaian tujuan strategis, peningkatan daya saing, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan dan tantangan eksternal.

Perumusan Masalah

Perumusan masalah dapat dibagi menjadi beberapa masalah, yaitu sebagai berikut:

1. Sumber Daya Manusia masih sangat terbatas secara kualitas maupun kuantitas, sehingga perlu diupayakan peningkatan kualitasnya secara berkala untuk memenuhi tuntutan ketenagakerjaan.
2. Penyelesaian tugas akan menjadi tantangan tersendiri karena, antara lain, Sumber Daya Manusia pada Cabang Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Utara masih mempekerjakan pegawai yang belum mengikuti pelatihan kerja dan kompetensinya masih rendah.
3. Tenaga Kerja kurang bersemangat dalam bekerja karena banyak bagian dari pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginannya.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Utara.
2. Untuk mengetahui sejauhmana Kompetensi Sumber Daya Manusia mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Utara.

TINJAUAN TEORITIS

Pengertian Motivasi Kerja

Faktor mendasar yang mendorong seseorang untuk bekerja adalah motivasi. Sasaran yang telah ditentukan sebelumnya merupakan hasil interaksi antara orang-orang dan keadaan mereka, dan motivasi menanyakan bagaimana memanfaatkan potensi kekuatan bawahan untuk bekerja secara efektif dalam mencapai dan mewujudkannya. Kekuatan SDM yang menggerakkan dan mengatur perilaku manusia merupakan definisi lain dari motivasi. Sementara motivasi merupakan suatu keadaan yang menggerakkan individu untuk mencapai tujuannya, motivasi merupakan kebutuhan pendorong yang harus dipenuhi agar seorang karyawan dapat beradaptasi dengan lingkungannya. Menurut Sunyoto (2018), motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang menggerakkan seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Potensi Semangat kerja seseorang dapat dibina oleh berbagai faktor eksternal, terutama yang berkaitan dengan insentif finansial dan nonfinansial.

Indikator Motivasi Kerja

Motivasi merupakan faktor utama yang mendorong seseorang untuk bekerja, dan beberapa indikatornya meliputi;

1. Kebutuhan fisik
persyaratan untuk fasilitas tambahan yang diperoleh di tempat kerja, seperti yang membuat pekerjaan kantor lebih mudah
2. Kebutuhan masyarakat
Kepentingan bersama dalam masyarakat mendikte tuntutan yang harus dipenuhi; keinginan ini dipenuhi secara kolektif, misalnya, melalui interaksi positif.
3. Kebutuhan akan rasa terima kasih
Kebutuhan akan pengakuan atas pencapaian seseorang, seperti dorongan untuk mendapatkan prestise, ketenaran, perhatian, atau reputasi.
4. Perlunya dorongan untuk mencapai tujuan
Perlunya inspirasi untuk mencapai tujuan, seperti inspirasi dari para pemimpin.

Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia

Aspek terpenting dari manajemen sumber daya manusia adalah mengawasi komunikasi antara karyawan yang memiliki spesialisasi dengan berbagai minat, sambil mempertimbangkan tuntutan masing-masing spesialis dan penggunaan SDM yang efisien dalam mengejar tujuan organisasi. Dalam hal ini, kompetensi secara konsisten dikaitkan dengan kinerja yang berwibawa, individual, dan baik. Faktor penentu lainnya, seperti sejauh mana tugas organisasi melibatkan penciptaan kembali keberadaan pekerja untuk mengembangkan keterampilan yang tinggi, juga sama pentingnya. Akibatnya, kemampuan akan berkembang bersamaan dengan peningkatan kompetensi setiap pekerja secara maksimal dan tepat.

Dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan keterampilan penting yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia; kegagalan dalam menetapkan posisi kepada seorang ahli akan berdampak negatif terhadap bisnis. Dengan demikian, agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien, kompetensi yang dimilikinya secara teoritis harus sesuai dengan bidang keahlian atau spesialisasinya. Dengan demikian, kemampuan yang dimiliki seseorang dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan kualitas kepribadian yang secara langsung memengaruhi kinerjanya dan

memungkinkannya mencapai tujuan yang diinginkan dapat didefinisikan sebagai kompetensi sumber daya manusia.

Komponen Kompetensi Sumber Daya Manusia

Hutapea dan Thoha (2011) menyatakan bahwa pembentukan kompetensi terdiri dari tiga unsur utama berikut:

1. **Pengetahuan**
Keahlian karyawan juga mempengaruhi seberapa baik atau buruk tugas yang diberikan kepadanya dilaksanakan. Pekerja dengan keahlian yang memadai akan meningkatkan produktivitas organisasi.
2. **Kemampuan**
Merupakan upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi kepada seorang karyawan seefektif dan seefisien mungkin. Misalnya, kemampuan untuk bekerja sama dengan memahami dan menginspirasi orang lain, baik secara individu maupun kelompok. Bagi pekerja yang saat ini menduduki peran tertentu, kemampuan ini sangat penting karena melibatkan pendelegasian, pemberian motivasi, dan komunikasi. Sikap perilaku karyawan harus diperhatikan selain pengetahuan dan kemampuannya.
3. **Sikap**
Karyawan adalah cara mereka berperilaku saat melaksanakan tugas dan kewajiban mereka sesuai dengan kebijakan perusahaan. Karyawan secara alami akan melakukan tugas yang diberikan kepada mereka seefektif mungkin jika mereka memiliki kualitas yang mendukung pencapaian organisasi.

Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Spencer dalam Sudarmanto (2020) terdapat 5 (lima) komponen Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah:

1. **Motif (*motive*)**
Hal-hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan.
2. **Sifat (*traits*)**
Karakteristik fisik dan respon-respon konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. **Konsep diri (*self-concept*)**
Sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
4. **Pengetahuan (*knowledge*)**
Informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan suatu hal yang kompleks.
5. **Keterampilan (*skill*)**
Kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja menurut Rivai, A. (2019) adalah keluaran yang dapat dihasilkan oleh pekerja dalam kurun waktu tertentu dan dibandingkan dengan sasaran yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai merupakan hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai. Mangkunegara (2021) mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Kualitas dan kuantitas pekerjaan

yang dapat diselesaikan oleh seorang pegawai dalam rangka mencapai tujuan atau cita-citanya atau tujuan organisasi dapat disimpulkan sebagai kinerja pegawai.

Aspek-Aspek Yang Dapat Meningkatkan Kinerja

Menurut Tambunan dalam Busro (2018) aspek yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, sebagai berikut;

1. Faktor Sumber
 - a. Memiliki motivasi tinggi
 - b. Penawaran tenaga kerja
 - c. Adanya pengaruh semangat kerja
 - d. Berdasarkan produktivitas kerja, serta
 - e. Melalui kualitas tenaga kerja
2. Faktor Ekonomi atau Bisnis, terdiri atas:
 - a. Mempunyai Bahan baku
 - b. Adanya modal usaha
 - c. Adanya segemen pasar yang perlu dilayani
 - d. Terdapat nilai ekonomis yang lebih baik dari pesaing.

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018), indikator kinerja yang paling mendasar adalah **kuantitas kerja**, yang merujuk pada volume atau jumlah output yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam periode waktu tertentu. Indikator ini dapat diukur secara nyata melalui angka, seperti jumlah dokumen yang diproses, unit produk yang dirakit, atau target penjualan yang tercapai. Namun, kuantitas saja tidaklah cukup. Indikator **mutu pekerjaan** hadir sebagai penyeimbang yang mengukur kualitas dari output tersebut, mencakup tingkat akurasi, kerapian, kesesuaian dengan standar, dan minimnya kesalahan. Sebuah pekerjaan dianggap bernilai tinggi ketika mencapai kuantitas yang memadai dengan kualitas yang terjamin.

Indikator ketiga, **efisiensi**, menekankan pada cara atau proses dalam mencapai hasil kerja tersebut. Efisiensi dinilai dari kemampuan seorang pegawai dalam menggunakan berbagai sumber daya secara bijak, optimal, dan hemat biaya. Seorang pegawai yang efisien mampu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan dengan pemborosan yang lebih sedikit dibandingkan rekan-rekannya, sehingga memberikan kontribusi signifikan terhadap pengurangan biaya operasional dan peningkatan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Sementara tiga indikator sebelumnya berfokus pada output dan proses, **disiplin kerja** berperan sebagai fondasi atau prasyarat yang mendukung semuanya. Disiplin kerja berarti kepatuhan mutlak terhadap segala peraturan, tata tertib, kode etik, dan perundang-undangan yang berlaku di lingkungan organisasi. Ini mencakup kehadiran, ketepatan waktu, menaati prosedur operasional standar (SOP), dan berperilaku secara profesional. Tanpa disiplin yang kuat, konsistensi dalam pencapaian kuantitas, mutu, dan efisiensi akan sulit untuk dipertahankan.

Keempat indikator ini bukanlah unsur yang berdiri sendiri, melainkan saling terkait dan membentuk sebuah kerangka penilaian kinerja yang komprehensif. Seorang pegawai yang berkinerja unggul tidak hanya mampu bekerja keras dan cerdas, tetapi juga bekerja dengan teliti dan dilandasi oleh integritas serta rasa tanggung jawab. Penilaian yang memadukan keempat aspek ini akan memberikan gambaran yang utuh dan objektif mengenai kontribusi seorang pegawai terhadap organisasi.

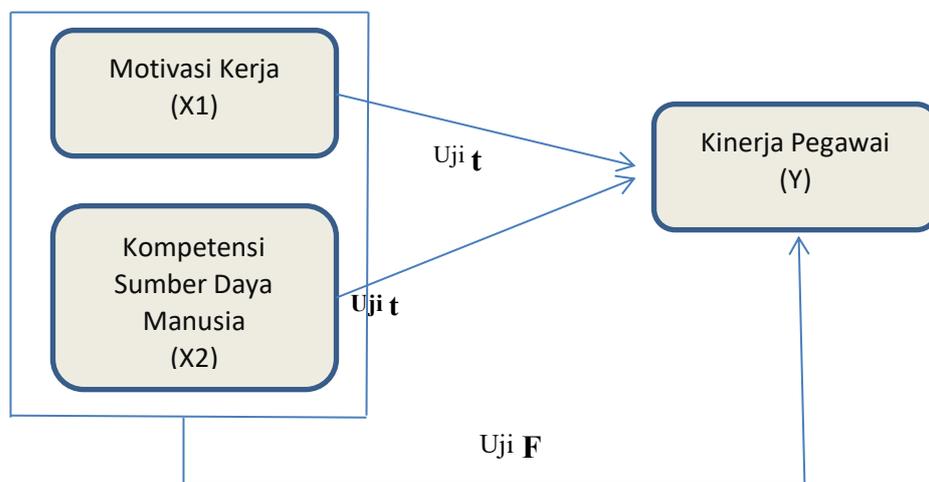
METODE PENELITIAN

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sebuah alur pemikiran terhadap suatu hubungan antar konsep satu dengan konsep yang lainnya untuk dapat memberikan gambaran, sehingga penelitian yang dilakukan dapat di pertahankan kebenarannya, dan dapat dilihat pada gambar dibawah ini;

Variabel Independen

Variabel Dependen



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis:

Hipotesis merupakan perkiraan sementara yang masih akan di uji kebenarannya, dapat diuraikan sebagai berikut dibawah ini;

Ho1: Tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kabupaten Aceh Utara.

Ha1: Terdapat pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kabupaten Aceh Utara.

Ho2: Tidak Terdapat pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kabupaten Aceh Utara.

Ha2: Terdapat pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kabupaten Aceh Utara.

Ho3: Tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Sumber Daya Manusia secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kabupaten Aceh Utara.

Ha3: Terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Sumber Daya Manusia secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Kabupaten Aceh Utara.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Obyek Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Cabang Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Utara dan obyek penelitiannya adalah Motivasi Kerja dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai.

Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2017) adalah suatu kategori generalisasi yang terdiri dari objek dan orang dengan jumlah dan kualitas tertentu yang digunakan peneliti untuk mempelajari dan membuat kesimpulan. Berdasarkan statistik primer, terdapat 32 responden dalam daftar kuesioner yang sesuai dengan ukuran populasi.

Sugiyono (2017) menggunakan sampel yang secara akurat mencerminkan ukuran dan tahapan. Sampel Merupakan bagian atau representasi strategi pengambilan sampel yang terbaik adalah dengan memilih sampel acak dari populasi karena dianggap homogen. Menurut Arikunto (2017), semua subjek harus diikutsertakan jika jumlah partisipan kurang dari 100 orang. Dalam hal ini, sampel penelitian terdiri dari 32 responden dari populasi.

Teknik Pengumpulan Data.

Teknik pengumpulan data digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner, yaitu daftar informasi yang diminta oleh responden dengan harapan responden akan memberikan tanggapan yang positif dari responden.

Skala Pengukuran

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, keyakinan, dan persepsi individu atau kelompok terhadap isu yang diteliti. Kelima nilai pada skala ini masing-masing diwakili oleh angka: 1, 2, 3, 4, dan 5. Nilai untuk setiap pilihan ditampilkan pada Tabel di bawah ini:

Tabel 1. Skala *Likert*

Nomor	Notasi	Katagori	Nilai
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	N	Netral	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Metode Analisa Data

Pendekatan analisis data melibatkan penggunaan data yang diperoleh sebagai dasar pengambilan keputusan, setelah itu data tersebut diproses dan diperiksa untuk menentukan kegunaannya. Tujuan dari proses analisis data adalah menafsirkan dan menarik kesimpulan dari sejumlah besar data yang telah dikumpulkan.

Persamaan umum dari *regresi linear* berganda yakni:

$$Y = a + b^1X^1 + b^2X^2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

- X1 = Motivasi Kerja
- X2 = Kompetensi Sumber Daya Manusia
- b = Koefisien Regresi
- e = *error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik sebagai uji prasyaratnya dari analisis regresi linier. Uji asumsi klasik sebagai berikut:

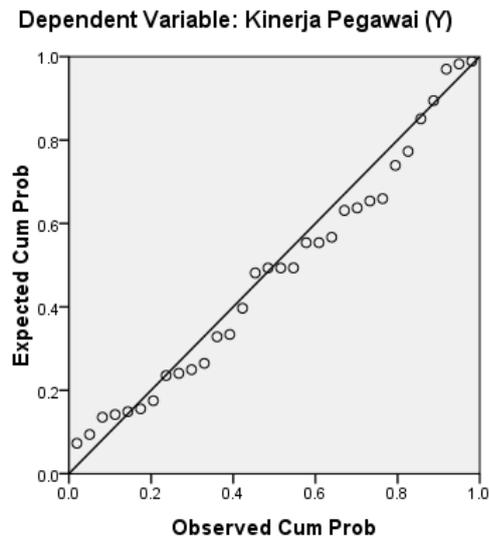
Uji Normalitas Residual

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2018).

Residual adalah nilai selisih antara variabel Y dengan variabel Y yang diprediksikan.

Cara untuk mendeteksinya adalah dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik *Normal P-P Plot of regression standardized* sebagai dasar pengambilan keputusannya. Jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka model regresi tersebut telah normal dan layak dipakai untuk memprediksi variabel bebas dan sebaliknya. (Ghozali, 2018).

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Chart Normal P-P Plot.

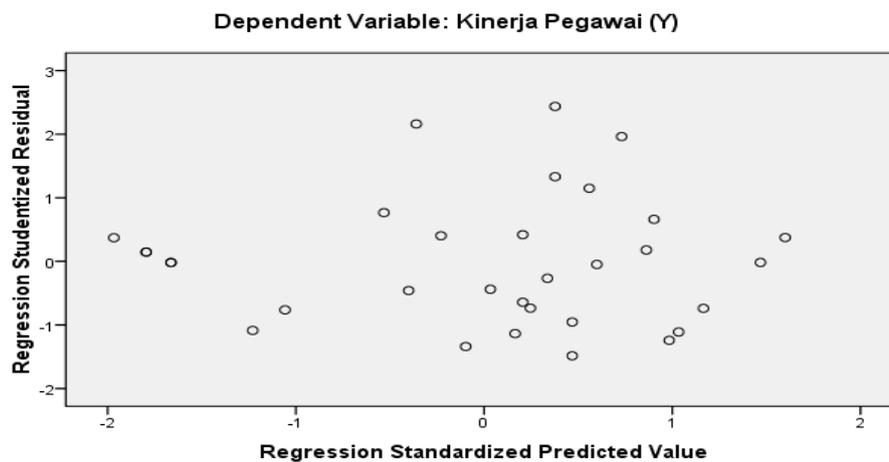
Hasil uji normalitas dapat dilihat pada *output* Regresi pada gambar *Chart Normal P-P Plot*. Dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka model regresi tersebut telah normal.

- Jika nilai Signifikansi (Asym Sig 2 tailed) > 0,05, maka data berdistribusi normal.
- Jika nilai Signifikansi (Asym Sig 2 tailed) ≤ 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali, 2018)



Gambar 3. *Scatterplot*

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada output Regression pada gambar *Scatterplot*, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda digunakan untuk merumuskan persamaan regresi dan untuk mengetahui nilai peningkatan atau penurunan variabel Y atas perubahan variabel X.

Bentuk umum persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Hasil yang diperoleh setelah data diolah dengan bantuan program SPSS disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2. Coefficients
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.618	2.710		-.597	.555		
	Motivasi Kerja (X1)	.677	.253	.463	2.675	.012	.471	2.124
	Kompetensi Sumber Daya Manuasi (X2)	.293	.140	.363	2.096	.045	.471	2.124

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = -1,618 + 0,677X_1 + 0,293X_2$$

Arti angka-angka tersebut sebagai berikut:

- Konstanta sebesar -1,618; artinya jika variabel Motivasi kerja (X1) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) nilainya adalah 0, maka besarnya variabel Kinerja Pegawai (Y) nilainya sebesar -1,618.
- Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,677; artinya setiap peningkatan variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,677 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.
- Koefisien regresi variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) sebesar 0,293; artinya setiap peningkatan variabel Kompetensi Sumber Daya manusia (X2) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,293 satuan, dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap.

Hasil Uji t (parsial)

Uji t dalam regresi berganda digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hipotesis:

- Ho: Tidak ada pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)
- Ha: Ada pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kriteria pengambilan keputusan:

Berdasar nilai t (parsial);

- Ho diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ (tidak berpengaruh)
- Ho ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (berpengaruh)

Berdasar nilai signifikansi:

- Ho diterima jika nilai signifikansi $> 0,05$ (tidak berpengaruh)
- Ho ditolak jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ (berpengaruh)

Nilai t tabel dapat dilihat pada tabel t statistik pada $df = n-k-1$ atau $32-2-1 = 29$ (k adalah jumlah variabel independen). Dengan signifikansi 0,05, dan uji 2 sisi. Diperoleh hasil t tabel = 2,045.

Tabel 3. Coefficients
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.618	2.710		-.597	.555		
	Motivasi Kerja (X1)	.677	.253	.463	2.675	.012	.471	2.124
	Kompetensi Sumber Daya Manuasi (X2)	.293	.140	.363	2.096	.045	.471	2.124

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Kesimpulan sebagai berikut:

- Variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini karena nilai t hitung $> t$ tabel ($2,675 > 2,045$) atau signifikansi $< 0,05$ ($0,012 < 0,05$) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Pengaruhnya positif karena nilai t hitung positif, artinya jika variabel Motivasi (X1) meningkat maka variabel Kinerja Pegawai (Y) juga meningkat
- Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini karena nilai t hitung $> t$ tabel ($2,096 > 2,045$) atau signifikansi $< 0,05$ ($0,045 < 0,05$) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima. Pengaruhnya positif karena nilai t hitung positif, artinya jika variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) meningkat maka variabel Kinerja Pegawai (Y) juga meningkat.

Hasil Uji F (simultan);

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Hipotesis:

Ho: Tidak ada pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) dan variabel Kompetensi Sumber Daya manusia (X2) secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)

Ha: Ada pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) dan variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kriteria pengambilan keputusan:

Berdasar nilai F (simultan) ;

- Ho diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ (tidak berpengaruh)
- Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ (berpengaruh)

Berdasar nilai signifikansi:

- Ho diterima jika nilai signifikansi $> 0,05$ (tidak berpengaruh)
- Ho ditolak jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ (berpengaruh)

Nilai F tabel dapat dilihat pada tabel F statistik pada df 1 = jumlah variabel-1 atau 3-1 = 2 dan df 2 = n-k-1 atau 32-2-1 = 29 (k adalah jumlah variabel independen). Dengan signifikansi 0,05 diperoleh hasil F tabel = 3,328.

Tabel 4. ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154.768	2	77.384	20.928	.000 ^a
	Residual	107.232	29	3.698		
	Total	262.000	31			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Sumber Daya Manuasi (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Kesimpulan sebagai berikut ;

- Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini karena nilai F hitung $> F$ tabel ($20,928 > 3,328$) atau signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

Hasil Analisis Determinasi (*R Square*)

Analisis determinasi adalah ukuran yang menunjukkan seberapa besar variable independen memberikan kontribusi terhadap variabel dependen. Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.591	.562	1.923

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Sumber Daya Manuasi (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2) secara bersama-sama memiliki sumbangan pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,591 atau 59,1% dan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Sesuai dengan hasil kesimpulan penelitian, dimana Motivasi Kerja dan Kompetensi Sumber Daya Manusia sangat mempengaruhi Kinerja Pegawai Cabang Dinas Pendidikan Kabupaten Aceh Utara. Oleh karena itu, dari sisi manajemen, kondisi tersebut harus tetap dapat dipertahankan dan terus ditingkatkan demi kelancaran penyelenggaraan kegiatan pendidikan di wilayah Kabupaten Aceh Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdus Salam Dz (2022), *Manajemen Insani Dalam Bisnis*, **Pustaka Pelajar**, Yogyakarta
- Afandi (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Arikunto (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Busro, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ghazholi, (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghazali, Imam, 2016, “*Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 23*”, Cetakan kedelapan, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hutapea, Thoha (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta, PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Mangkunegara, (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moehariono (2012), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rivai, (2019), *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri.*” 5953 Jurnal EMBA 7(4):5953–62.
- Sedarmayanti. (2017), *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sudarmanto. (2020), *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2018), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto Danang (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku. Seru