

# PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH (UKM) KABUPATEN GOWA PROVINSI SULAWESI SELATAN

Sitti Aminah<sup>1)</sup> Edi Jusriadi<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar  
email: sittiaminah@gmail.com

<sup>2)</sup>Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar  
email: edi.jusriadi@unismuh.ac.id

## Abstract

*This study aims to find out and analyze the influence of motivation of achievement and competence on the performance of employees of the Office of Cooperatives and Small and Medium Enterprises (SMEs) Gowa Regency of South Sulawesi Province and know and analyze the variables that predominantly affect employee performance. The research has been conducted at the Office of Cooperatives and Small and Medium Enterprises (SMEs) Gowa Regency with an implementation time of 1 month, namely from April to May of 2018 with a sample of 30 people. The analysis method used in this research is quantitative method, through regression testing by conducting validity and reliability test of the statement items of each variable as well as assumption test. The results showed that The motivation of achievement has a significant positive influence on performance with  $P = 0.000 < 0.05$  with a coefficient value of 0.298, this coefficient shows that the better the motivation of achievements owned by employees, the performance of employees in the office of the Cooperatives and Small and Medium Enterprises (SMEs) Gowa Povinsi Sulawes Selatan district will increase. Competence has a significant positive influence on performance with  $P = 0.000 > 0.05$  with a coefficient value of 0.253, this coefficient shows that the competency model applied to the Office of Cooperatives and Small and Medium Enterprises (SMEs) of Gowa Regency of South Sulawesi Province can improve employee performance and variables that have a dominant effect on employee performance is the motivation of achievement is seen from the beta value of 0.493 greater than other variables.*

**Keywords:** motivation of achievement, competence and performance

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi berprestasi dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan serta mengetahui dan menganalisis variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian telah dilaksanakan di Kantor Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Gowa dengan waktu pelaksanaan selama 1 bulan yaitu mulai bulan April sampai Mei Tahun 2018 dengan sampel berjumlah 30 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, melalui pengujian regresi dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas dari item-item pernyataan setiap variabel serta uji asumsi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berprestasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan  $P = 0.000 < 0.05$  dengan nilai koefisien sebesar 0,298, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik Motivasi berprestasi yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai pada kantor Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Gowa Povinsi Sulawes Selatan akan semakin meningkat. Kompetensi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan  $P = 0.000 > 0.05$  dengan nilai koefisien sebesar 0,253, koefisien ini menunjukkan bahwa model kompetensi yang diterapkan pada kantor Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai adalah motivasi berprestasi hal ini terlihat dari nilai beta sebesar 0,493 lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya.

**Kata kunci:** motivasi berprestasi, kompetensi dan kinerja

## 1. PENDAHULUAN

Pembinaan aparatur negara adalah merupakan suatu upaya peningkatan profesional aparatur negara, Pemerintah melakukan pembinaan secara terpadu mulai dari rekrutmen hingga pada program pembinaan karier dan program persiapan pensiun dalam suatu pola pendekatan terpadu. Pembinaan aparatur negara merupakan suatu rangkaian ketergantungan antara satu dengan lainnya (*Interpendency*), Oleh karena itu bila salah satu berjalan tidak seimbang maka akhirnya akan sulit di capai aparatur negara yang di harapkan, untuk itu pendayagunaan aparatur negara harus di laksanakan sebagai suatu sistem terpadu yang di mulai sejak pengadaan (*rekrutment*) atau pada saat penentuan formasi, kemudian dilanjutkan dengan pembinaan karier dan pembinaan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan baik yang bersifat umum maupun yang bersifat khusus atau pendidikan kejuruan, dan pendidikan karier atau penjenjangan.

Kedudukan pegawai pada dinas koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan adalah sebagai pelaksana tugas administrasi yang berhubungan dengan pekerjaan kantor, dimana fungsi dan kedudukan pegawai menjadi faktor yang sangat menentukan kelancaran dan kesuksesan program pembangunan. Pegawai dituntut memiliki kemampuan kerja yang tinggi. Dengan adanya kemampuan kerja yang di miliki sesuai dengan analisis jabatan, di harapkan pegawai yang bersangkutan akan dapat melaksanakan tugas secara efisien. Kemampuan kerja pegawai dapat terlihat dari pemahaman atas tugas pokok dan fungsi unit kerjanya, pemahaman berbagai ketentuan perundang-undangan dan kebijakan pimpinan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya serta keterampilan menggunakan peralatan kantor yang mendukung kelancaran penyelesaian pekerjaan.

Motivasi pegawai dapat di tingkatkan dengan: (1) Memberikan penghargaan terhadap pekerjaan yang telah di lakukan dengan baik , penghargaan ini dapat berupa pujian, surat penghargaan, Peningkatan karier, Hadiah-hadiah, peningkatan gaji dan bonus, (2) Bekerja untuk berpartisipasi secara aktif dalam setiap kebijakan yang di ambil, (3) Melengkapi dan memperbaiki kondisi kerja, dan (4) Memberikan perhatian yang serius dan tulus kepada pegawai sebagai seorang individu dan rekan kerja ( Nawawi, 2015: 83 ).

Beberapa fenomena menunjukkan perilaku yang menyimpang dari aturan dari pegawai pada dinas koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan diantaranya dapat terlihat pada kurangnya kedisiplinan pegawai, ketidakhadiran pegawai ( absensi ) kurang tersedianya sarana / fasilitas kerja, hubungan kerja yang kurang harmonis, keterlambatan pengelolaan kenaikan pangkat atau kenaikan golongan pegawai, datang dan pulang tidak tepat waktu , jam kerja kadang- kadang di gunakan hanya baca koran, dan sering terjadi keterlambatan dalam pelayanan administrasi kepada masyarakat yang membutuhkan. Menyikapi Kondisi-kondisi tersebut maka penulis ingin menelusuri lebih jauh tentang pengaruh motivasi berprestasi, kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai dinas koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan.

## 2. KAJIAN PUSTAKA

### a. Kinerja

Kinerja atau prestasi kerja pegawai oleh para ahli banyak memberikan defenisi yang berbeda, tetapi pada hakekatnya kinerja mengarah pada suatu upaya untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik dari sebelumnya.

Mangkunegara ( 2013 : 67 ) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Gibson ( 2010: 89 ), mengajukan suatu gambaran yang lebih *komprehensif* tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam organisasi. Setiap usaha untuk mengetahui mengapa seseorang berperilaku seperti yang dilakukan selama bekerja di dalam organisasi memerlukan pemahaman tentang ; (1) Individu yang meliputi kemampuan, keterampilan mencakup mental dan fisik, latar belakang meliputi keluarga, tingkat sosial dan pengalaman, serta demografi yang mencakup umur dan jenis kelamin, (2) Organisasi meliputi sumberdaya, kepemimpinan imbalan dan prosedur kerja, (3) Psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian.

b. Motivasi Berprestasi

Menurut McClelland (1961:105) seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain.

Danim (2004: 57 ), mengartikan motivasi berprestasi sebagai usaha untuk mencapai kesuksesan dalam persaingan, dengan berpedoman pada standar keunggulan tertentu. Ukuran keunggulan berupa prestasi kerja tersebut, juga berupa prestasi yang tertinggi yang pernah dicapai sebelumnya. Sedangkan Safari (2004: 79) mengartikan motivasi berprestasi sebagai kekuatan yang mendorong seseorang untuk berbuat yang lebih baik dari apa yang pernah dibuat atau diraih sebelumnya maupun yang dibuat atau diraih orang lain.

Pengukuran motivasi berprestasi yang digunakan Mc. Clelland, 1961 (dalam Brantas, 2009) yang terdiri dari tiga dimensi yakni: (1) *need for achievement*, (2) *need for affiliation*, (3) *need for power*, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) *Kebutuhan akan prestasi (Ach-Need for Achievement)*  
Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan atau hasrat untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
- 2) *Kebutuhan Afiliasi (Aff-Need for Affiliation)*  
*Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan atau hasrat untuk menciptakan hubungan timbal balik, yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain atau berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
- 3) *Kebutuhan akan kekuasaan (pow-power needs)*  
*Need for Power* adalah Kebutuhan atau hasrat untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain dengan kekuasaan yang dimiliki. Model *npower* ini cenderung bersifat *topdown*, sehingga berkaitan langsung dengan peran *leader* dan *leadership*.

c. Kompetensi

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalan tanpa meninggalkan aspek kemampuan kepribadian dan kemampuan sosial dalam melaksanakan tugas–tugasnya (Linawati dan Suhaji, 2012).

Menurut Scale (dalam Edy Sutrisno, 2009:202) secara Harfiah, Kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang. Secara Etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staff yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

Menurut Spencer (dalam Moehariono, 2012:5) menyatakan Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya, atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

**Kajian Penelitian yang Relevan**

a. Murgianto, 2016

*The Effects Of Commitment, Competence, Work Satisfaction On Motivation, And Performance Of Employees At Integrated Service Office Of East Java*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji efek dari komitmen, kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah survei dengan populasi karyawan di 7 kabupaten Provinsi Jawa Timur, Indonesia berjumlah 250 responden. Sampel diambil dari 154 responden secara acak. Metode analisis data menggunakan Persamaan Struktural Modeling (SEM) dengan Amos Versi 20. Secara umum hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepuasan komitmen, kompetensi, dan kerja masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan yang bekerja di Kantor Pelayanan Terpadu Jawa Timur. Komitmen, kompetensi dan kepuasan kerja masing-masing juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pelayanan Terpadu di Jawa Timur, menerima kebenaran. Sementara itu, bekerja pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Terpadu di Provinsi Jawa Timur.

b. Haeranah Alwany, 2017

*Influence of working ability, Motivation, Work Culture on Job Satisfaction and Job Performance of Civil Servants in South Sulawesi.* Hasil Penelitian menyatakan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kerja telah berpengaruh signifikan positif tetapi tidak kepuasan kerja karyawan, kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Kemampuan untuk bekerja efek positif dan signifikan terhadap prestasi kerja melalui kepuasan karyawan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kepuasan kerja karyawan dimediasi oleh PNS di Sulawesi Selatan.

### 3. METODE

a. Desain dan Jenis Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian Deskriptif yaitu penelitian untuk menggambarkan suatu kondisi tertentu dengan melihat fenomena-fenomena dan gejala-gejala yang dapat diamati. Dalam hal ini penggambaran tentang motivasi berprestasi dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil menengah (UKM) Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan

Jenis metode penelitian ini termasuk dalam metode penelitian kuantitatif karena menggunakan data penelitian yang berupa angka-angka dan analisis dengan menggunakan statistik, metode ini juga disebut metode *discovery*, Karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dapat dikembangkan berbagai iptek baru (Sugiyono, 2010: 75 ).

b. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan, Sedangkan waktu penelitian adalah dari bulan April sampai dengan Bulan Mei Tahun 2018.

Populasi merupakan suatu himpunan di dalamnya terdapat beberapa individu yang lengkap dalam sebuah Instansi atau lembaga yang karakteristiknya ingin kita ketahui (Andriani, 2012:43). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang, dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah semua pegawai yang ada pada Dinas koperasi dan Usaha Kecil menengah (UKM) Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan.

Menurut Arikunto (2010: 134), Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih dari ukuran populasi

c. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara menyebarkan daftar pernyataan yang tertulis kepada responden penelitian yang dilengkapi dengan beberapa alternatif jawaban yang sudah tersedia (Andriani,2012: 5-6). Kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari 4 bagian untuk mengukur setiap variabel yaitu Motivasi berprestasi, Kompetensi dan kinerja pegawai Dinas koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan.

d. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen dan satu variabel devenden. Tiga variabel bebas tersebut masing-masing adalah Motivasi berprestasi sebagai variabel bebas pertama ( $X_1$ ), dan Kompetensi sebagai variabel bebas ketiga ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y).

- 1) Motivasi ( $X_1$ ), Motivasi adalah sesuatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong

perilaku seseorang (Edy Sutrisno, 2009:109). Indikatornya meliputi (1) Kebutuhan berprestasi, (2) Kebutuhan kekuasaan dan (3) Kebutuhan afiliasi.

2) Kompetensi (X<sub>2</sub>), merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalan tanpa meninggalkan aspek kemampuan kepribadian dan kemampuan sosial dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Linawati dan Suhaji, 2012). Adapun indikatornya meliputi, (1) Pengetahuan, (2) Keterampilan dan (3) Pengalaman Kerja.

3) Kinerja (Y), adalah hasil kerja seorang pegawai, atau suatu proses administrasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut ditunjukkan secara konkrit dan dapat diukur serta dapat dibandingkan dengan standart atau patokan baku yang telah ditentukan (Sianipar, 2011: 122). Adapun indikatornya meliputi : (1) tepat waktu, (2) Metode Kerja, (3) kualitas Kerja yang tinggi

Semua skala yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan skala likert dengan 5 kategori pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang setuju (KS), Tidak setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

#### e. Teknik Analisis Data

##### 1) Metode Analisis Deskriptif

Metode deskriptif dilakukan untuk menganalisis data penelitian dengan mengumpulkan, mengklasifikasikan, menganalisa dan menginterpretasikan data sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi (Sugiyono, 2010:92). Data yang telah dikumpulkan melalui kuisioner di analisis dengan menggunakan metode deskriptif sehingga dapat diperoleh gambaran yang sebenarnya mengenai variabel penelitian berdasarkan data.

##### 2) Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dari penelitian ini yaitu: Motivasi dan Kompetensi terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_i$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

Bo = Kostanta

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Motivasi berprestasi

$X_2$  = Kompetensi

$e_i$  = eror

#### f. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji validitas merupakan alat untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali, 2013).

2) Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013).

#### g. Pengujian Hipotesis

##### 1) Uji Signifikansi Simultan ( Uji F)

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

##### 2) Uji Signifikansi Parameter Individual ( Uji t)

Uji signifikansi pengaruh secara parsial (uji t). Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara variabel X dan Y, apakah variabel X<sub>1</sub> (Motivasi Berprestasi), X<sub>2</sub> (Kompetensi), benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2013).

## 3) Uji Asumsi Klasik

## a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam uji t dan uji f diasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2013).

## b. Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi maka, variabel ini tidak ortogonal.

## c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

## a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian, maka hasil pengujian validitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 1**  
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	R	sig.	Keterangan	Reliabilitas	Keterangan
Motivasi	X1.1	0.000	0.000	Valid	0.620	Reliabel
	X1.2	0.000	0.000	Valid		
	X1.3	0.000	0.000	Valid		
Kompetensi	X3.1	0.000	0.000	Valid	0.682	Reliabel
	X3.2	0.000	0.000	Valid		
	X3.3	0.000	0.000	Valid		
Kinerja	Y1.1	0.000	0.000	Valid	0.660	Reliabel
	Y1.2	0.000	0.000	Valid		
	Y1.3	0.000	0.000	Valid		

Sumber : hasil uji validitas dan reliabilitas.

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa instrumen penelitian untuk semua item dan indikator variabel bersifat valid.

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur baru dapat dipercaya dan diandalkan bila selalu didapatkan hasil yang konsisten dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat dipergunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian, seperti yang ada pada Tabel 1, maka hasil pengujian menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian adalah reliabel. Hal ini dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian ini mempunyai koefisien keandalan/alpha lebih besar dari 0,6. Bila hasil uji reliabilitas ini dikaitkan dengan kriteria indeks koefisien reliabilitas menurut Arikunto (2010), menunjukkan bahwa keandalan/alpha instrumen penelitian adalah tinggi. Dengan demikian data penelitian bersifat valid dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

### b. Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian pada Tabel 2 merupakan pengujian hipotesis dengan melihat nilai *p value*, jika nilai *p value* lebih kecil dari 0.05 maka pengaruh antara variabel signifikan. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 2**  
Pengujian Hipotesis

HIP	Variabel Independen	Variabel Dependen	Direct Effect				Keterangan
			B	Beta	t hit	p-value	
H1	Motivasi	Kinerja	0.615	0.569	4.343	0.000	Signifikan
H3	Kompetensi	Kinerja	0.279	0.243	2.426	0.020	Signifikan
R = 0,797							
R Square = 0,636							
F = 15,114		Sig = 0,000					
Persamaan regresi		Y = -0,343 + 0,651X <sub>1</sub> + 0,279X <sub>2</sub> + €					

Sumber: Data diolah

Dari keseluruhan model pengaruh langsung yang dihipotesiskan, semuanya berpengaruh signifikan. Adapun interpretasi dari Tabel 2 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Motivasi berprestasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja dengan  $P = 0.000 < 0.05$  dengan nilai koefisiensebesar 0,615 koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerjapegawai maka kinerja akan semakin baik pula.
- 2) Kompetensi mempunyai pengaruh Positif signifikan terhadap kinerja dengan  $P = 0.020 < 0.05$  dengan nilai koefisien sebesar 0,279, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai pada kantor Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan akan semakin meningkat.
- 3) Uji F Signifikan dengan  $Sig < 0,05$ , Artinya model yang dibangun menggambarkan Fakta di tempat penelitian atau hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan pada kantor, Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan belum dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- 4) R Square menghasilkan nilai sebesar 0,636, artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi di tempat penelitian sebesar 63,6% dan sisanya sebesar 36,4% merupakan fakta diluar kemampuan peneliti atau masih adanya hal-hal yang peneliti tidak masukkan sebagai indikator dari masing-masing variabel penelitian.

### c. Pengujian Asumsi Klasik

Untuk memperoleh nilai penduga yang tidak bias dan efisien dari suatu persamaan regresi berganda, maka datanya harus memenuhi kriteria asumsi klasik sebagai berikut:

#### 1) Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan keadaan dimana terdapat korelasi yang sangat tinggi antara variable bebas dalam persamaan regresi. Menurut Gujarati (1999:157) multikolinieritas memiliki arti adanya korelasi yang tinggi (mendekati sempurna) diantara varibel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflating Factor), jika nilai VIF kurang dari 5, maka pada model tersebut tidak terjadi Multikolinieritas (Santoso, 2003 dan Sulaiman, 2004).

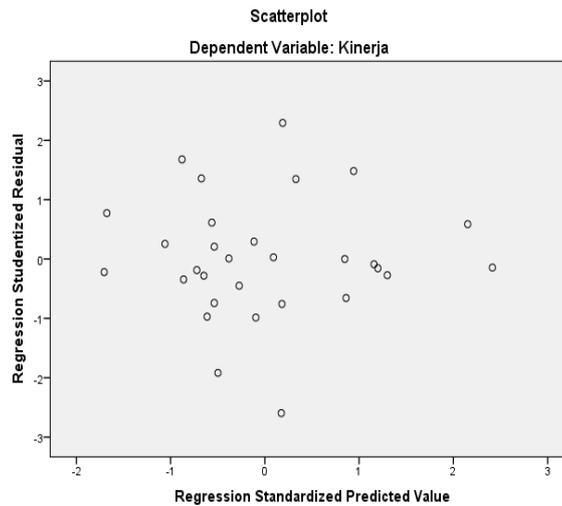
**Tabel 3**  
Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Motivasi	0.816	1.226	Non Multikolinieritas
Kepemimpinan	0.625	1.599	Non Multikolinieritas
Kompetensi	0.608	1.645	Non Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah (2018)

Berdasarkan Table 3 diketahui bahwa nilai VIF tidak ada yang melebihi nilai 5, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

2) Heterokedastisitas



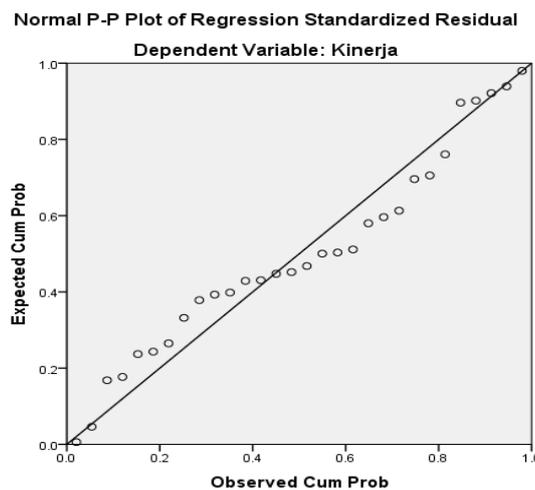
Gambar 2 Heterokedastisitas

Heterokedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Heterokedastisitas bertentangan dengan salah satu asumsi dasar regresi linier, yaitu bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan atau disebut homoskedastisitas (Gujarati, 1999). Diagnosis adanya Heterokedastisitas dapat dilakukan dengan memperhatikan residual (\*ZRESID) dan variable yang diprediksi (\*ZPRED). Jika sebaran titik dalam plot terpencah disekitar angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk pola atau trend garis tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model tidak memenuhi asumsi Heterokedastisitas atau modek regresi dikatakan memenuhi syarat untuk memprediksi (Santoso, 2003 dan Sulaiman, 2004).

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar. Adapun dasar pengambilan keputusan tersebut adalah:

- Jika ada pola tertentu yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas
- Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3) Normalitas



Gambar 3 Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan variabel terikatnya adalah normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk melihat apakah data yang dianalisis memiliki nilai residual yang berada di sekitar nol (data normal) atau tidak. Jika berada di sekitar nol, maka asumsi normalitas terpenuhi, demikian sebaliknya (Yarnest, 2004). Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji atau mendeteksi normalitas ini, diketahui dari tampilan *normal probability plot*. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan grafik *normal probability plot* seperti yang disajikan pada gambar dapat diuraikan sebagai berikut: Terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga model regresi layak dianalisis lebih lanjut.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4**  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.343	.727		-.472	.641
	Motivasi	.615	.142	.569	4.343	.000
	Kompetensi	.279	.115	.243	2.426	.020

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel Coefficients, diperoleh nilai koefisien/parameter regresi linier berganda  $a = -0,343$ ;  $b_1 = 0,615$ ;  $b_2 = 0,279$ . Persamaan regresi yang diperoleh yaitu:

$$Y = 0,343 + 0,615 X_1 + 0,279 X_2 + e.$$

Dari persamaan ini dapat di jelaskan sebagai berikut:

- Jika nilai  $X_1$  dan  $X_2$  tetap atau konstan maka nilai  $Y$  berubah sebesar 0,343.
- Jika nilai  $X_1$  berubah 1 satuan, maka terjadi perubahan terhadap nilai  $Y$  sebesar 0,615.
- Jika nilai  $X_2$  naik 1 satuan maka nilai  $Y$  akan meningkat sebesar 0,279.

#### Pembahasan

Pembahasan ini difokuskan pada keputusan yang dihasilkan dari pengujian hipotesis, sebagai upaya untuk menjawab perumusan masalah penelitian. Hasil analisis dari pengujian hipotesis dijabarkan sebagai berikut:

##### 1) Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 3 Tabel tersebut menunjukkan motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja pegawai maka kinerja akan semakin baik pula. Temuan ini sesuai dengan penelitian oleh Hamidi dan Indrastuti (2013), bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel motivasi berprestasi di pandang penting oleh responden dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan nilai rata-rata 4,29, dengan demikian maka motivasi berada pada kategori baik dengan indikator bahwa pegawai memiliki motivasi yang baik tentang organisasi dan pekerjaan yang dilakukan, memiliki kemampuan dan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan serta pegawai memiliki sikap yang baik dalam mengimplementasi motivasi untuk berprestasi di Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Gowa provinsi Sulawesi selatan.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan tergolong baik, Karena semakin besar motivasi yang di berikan kepada pegawai maka kinerja pegawai akan lebih meningkat sehingga mereka bisa bekerja sesuai dengan tugas pokok dan Fungsi atau jabatan yang diberikan.

## 2) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis ketiga dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 3 Dari Tabel tersebut menunjukkan kompetensimempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki makakerjapegawai di kantorDinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Gowa provinsi Sulawesi selatan juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suprpta (2015), bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa komptensi yang ada pada kantorDinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Gowa sangat dapat meningkatkankinerjapegawai. Hal tersebut dapat dipahami karena pegawai bekerja bukan karena tidak memiliki kompetensi dalam menjalankan aktivitas pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan tetapi juga tugas-tugas yang ada memang sudah memiliki tupoksi ataupun standar operasional prosedur.

Hasil statistik Deskriptif menunjukkan bahwa variabel Kompetensi di pandang penting oleh responden dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan nilai rata-rata 4,29 dengan demikian maka kepemimpinan berada pada kategori sangat baik.

Berdasarkan data penelitian penulis di kantor Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan bahwa secara umum terdapat pegawai dengan pangkat golongan I sebanyak 1 orang, golongan II sebanyak 1 orang, golongan III sebanyak 21 orang dan golongan IVsebanyak 7 orang sedangkan untuk tingkat pendidikan SMA sebanyak 2 orang, Diploma sebanyak 1 orang, strata satu (S1) sebanyak 18 orang dan Master (S2) sebanyak 9 orang, Data ini menunjukan bahwa pegawai yang dimiliki baik sehingga pegawai memiliki kesadaran untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya.

Adapun dari data kuesioner yang penulis dapat bahwa terdapat pegawai yang memiliki tingkat pendidikan strata satu dan strata dua sebanyak 27 orang, untuk tingkat umur terdapat 7 orang yang berusia 30-40 tahun dan 23 orang yang berusia >40 tahun. Hal ini juga menunjukan bahwa tingkat usia dan pendidikan yang dimiliki Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan cukup baik.

## 3) Variabel yang Pengaruh Dominan terhadap Kinerja

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis keempat yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh dominan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan. Hasil analisis regresi pada Tabel 3 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja hal ini terlihat dari nilai beta sebesar 0.569 lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis 4 yang menyatakan bahwa motivasiberpengaruh dominan terhadap kinerja pegawaiDinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan dinyatakan diterima.

### Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan yang dialami peneliti dalam penelitian ini selain keterbatasan waktu dan biaya antara lain yaitu:

- 1) Penelitian ini hanya dilakukan di kantor Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Gowa provinsi Sulawesi Selatan sehingga hasilnya tidak dapat di generalisasikan secara umum ditempat lain
- 2) Penelitian ini hanya menggunakan pengukuran persepsi seseorang untuk mengetahui motivasi berprestasi, kompetensi dan kinerja dimana hal tersebut sangat rentan terhadap bias.

Dari keterbatasan penelitian tersebut, direkomendasikan bahwa ada beberapa variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten

Gowa Sulawesi Selatan yang perlu diteliti lebih lanjut seperti pengawasan, situasi politik dan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada pembahasan, maka dalam penelitian ini dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

- a. Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan. Hal ini berarti semakin tinggi Motivasi berprestasi seseorang maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
- b. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan. Hal ini berarti bahwa semakin baik Kompetensi pegawai maka semakin meningkatkan pula kinerja pegawai.

## 6. REFERENSI

- Andriani, Durri dkk. (2012). *Metode Penelitian, Edisi Kesatu*. Tangerang selatan; Universitas Terbuka
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
- Danim, Sudarwan. (2004). *Motivasi, Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis multivariate dengan program SPSS*. Edisi ketiga. Semarang : Badan penerbit universitas Diponegoro.
- Gibson, James L, et. Al. (2010). *Organisasi, perilaku, Struktur dan proses*. Jakarta: bumiputra Aksara
- Haeranah, Alwany. (2017). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, (Studi pada pegawai Negeri Sipil di Sulawesi Selatan)*.
- Hamidi Dan Indarstuti, (2013). *Pengaruh Kompetensi, Latar belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Dosen Dosen Politeknik Bengkalis dari Perspektif Pimpinan, (Studi pada Dosen Politeknik Bengkalis)*.
- Linawati dan Suhaji. (2012). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Herculon Carpet Semarang)*.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mc.Clelland, David. (1961). *The Achieving Society*. New Jersey: Van Nonstrand Company, Inc.
- Muhammad, Rusidy dan Naidah, (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberdayaan Terhadap Kompetensi Dasar Swasta Kopertis IX Sulawesi, (Studi pada Dosen Swasta Kopertis IX Sulawesi)*.
- Nawawi, H. (2015). *Administrasi Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Toko Gunung agung.
- Safari, (2004). *Penilaian Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Pusat Penilaian
- Sianipar, SP. (2011). *Perencanaan Peningkatan Kinerja (Bahan Diklat Spoma)*. Jakarta: LAN
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk penelitian*. Bandung; Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.