



## Journal of Social Work and Science Education

E-ISSN 2723-6919

P-ISSN 2746-0827

RL: <https://ejournal.karinosseff.org/index.php/jswse/>, Email: [jswse@karinosseff.org](mailto:jswse@karinosseff.org)

---

Date: 22 September 2023

Subject: **Acceptance Letter**

Dear **Iyanga Wanggara, Sulaiman Helmi, Hasmawaty**

Congratulations!

Your Manuscript entitled “The Influence of Competency and Work Motivation on the Employee’s Performance of Public Works and Spatial Planning Service” has been accepted for Volume 5, Issue 1 of Journal of Social Work and Science Education E-ISSN: 2723-6919, P-ISSN: 2746-0827 **Accredited SINTA 4** that would be published on January 2024. As per reviewers’ comments which are defined at the email, you have to submit final manuscript (edited version) within 30 December 2023.

Your journal paper will get DOI from Crossref and indexed in Google Scholar, Garuda, Index Copernicus, Scilit, Sciencegate, Dimensions, BASE, ResearchBib, CiteFactor and so on.

We look forward to receiving your subsequent research papers. Best Regards,

Editor-in-Chief


**David D. Perrodin**

Journal of Social Work and Science Education

<http://ejournal.karinosseff.org/index.php/jswse/>

## Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang

*Dendi Depiansah<sup>a</sup>, Dina Melita<sup>b</sup>, dst.*

<sup>a</sup> Universitas Sriwijaya, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen. Indonesia. Email : ddepiansah@gmail.com

<sup>b</sup> Universitas Sriwijaya, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen. Indonesia. Email : penulis2@yahoo.com

---

### ABSTRAK

**Tujuan penelitian** - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kota Pagar Alam.

**Desain/Methodologi/Pendekatan** – Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner dengan metode sampling purposive. Adapun variabel yang diteliti adalah kinerja pegawai sebagai variabel terikat sedangkan kompetensi dan motivasi kerja sebagai variabel bebas. Teknik analisa yang digunakan adalah Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS SEM) menggunakan aplikasi Smart PLS.dengan respon sebanyak 150 responden

**Temuan** – Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang kota Pagar Alam Nilai adjusted R Square model regresi adalah sebesar 0,813. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh simultan Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 81,3 % sedangkan sisanya sebesar 18,7 % varuabsu kinerja dipengaruhi faktor lain di luar kompetensi dan motivasi

**Keterbatasan penelitian** – keterbatasan dalam penelitian ini yaitu penelitian ini hanya menggunakan variabel kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga untuk peneliti selanjutnya diharapkan adanya penambahan variabel- variabel seperti kepuasan kerja,konflik kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja dan lain-lain

**Originality/value** – penelitian ini hanya memeilik Kinerja pegawai sebagai variabel terikat sehingga penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya

**Keywords** : pengaruh , motivasi kerja, Kompetensi, dst.

---

### PENDAHULUAN

Sumber Daya manusia merupakan sumber daya yang sangat mempengaruhi organisasi. Bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organi. Sumber daya seperti waktu, tenaga dan kemampuan manusia (baik daya piker serta daya fisiknya) benar-benar dapat dimanfaatkan secara terpadu dan secara optimal bagi kepentingan organisasi. Sumber Daya Manusia sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi. Jika dalam organisasi sudah memiliki modal besar, teknologi canggih, sumber daya alam melimpah namun tidak ada sumber daya manusia yang dapat mengelola dan memanfaatkannya maka tidak akan mungkin dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang baik sudah pasti harus ada sumber daya manusia yang baik, tapi sebaliknya jika ketersediaan sumber daya manusia kurang mencukupi atau tidak memenuhi karakter yang dibutuhkan maka akan mendapatkan keburukan terhadap organisasi, (Soemarsono & Dirkareshza, 2021). Salah satu bentuk upaya itu yakni

memiliki kompetensi pegawai yang baik sebagai dasar dan modal dalam bekerja untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi. Permasalahan yang masih menjadi kendala dalam organisasi yaitu membentuk atau membangun Sumber Daya Manusia yang berkualitas, yang dapat dipercaya untuk tanggung jawab sebagai dasar yang sangat penting bagi organisasi.

Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pagar Alam memperoleh beberapa kompetensi yang telah dimiliki seperti di bidang UPTD ALKAL, pegawai alat berat telah mempunyai sertifikasi pelatihan sebagai operator dan mempunyai surat izin yang resmi penggunaan alat berat, pegawai di laboratorium mempunyai sertifikasi penguasaan alat pengujian dan memiliki buku panduan lengkap pengujian. Ada juga dibidang sumber Daya Air pegawai memiliki sertifikasi pelatihan tentang air dimana pegawai bisa mengetahui masalah pada perairan dan menentukan kadar air baik dan buruk atau tercemar. Bidang Bina Marga dan Cipta Karya pegawai memiliki sertifikat pelatihan desain gambar dua dimensi dan tiga dimensi seperti Autocad dan Sketcup. Tetapi kompetensi masih banyak terdapat bagian yang kurang terhadap pegawai dan menjadi faktor terkendalanya Sumber Daya Manusia di organisasi. Oleh karena itu di dalam sebuah organisasi kompetensi dan motivasi kerja pegawai berperan sangat penting untuk tugas dan tanggung jawab dalam berlangsungnya organisasi itu, karena menjadi salah satu faktor hasil apakah organisasi itu berlangsung baik atau buruk. Setiap pegawai harus mempunyai kompetensi yang sesuai dan memumpuni di posisi pekerjaan. Berdasarkan uraian diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwa masalah yang timbul berada pada kometensi dan motivasi kerja terhadap pegawai Kantor Dians Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pagar Alam yang mempengaruhi kurang maksimalnya kinerja pegawai.

## **KAJIAN PUSTAKA/LITERATURE REVIEW**

Program motivasi dan kompensasi kerja terhadap produktivitas ini bertujuan untuk memberikan semangat kerja terhadap para karyawan agar tidak merasa jenuh dalam bekerja serta stres kerja dalam melakukan aktivitas dalam bekerja karena karyawan merupakan aset berharga dalam melakukan mendapatkan hasil ouput dari sebuah pekerjaan yang efektif dan efisien

### **Teori pertama**

Menurut Edi Sutrisno (2019 ) Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan hasil masukan Masukan sering dibatasi oleh tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Edi Sutrisno (2019) Menyatakan bahwa dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerja akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator – indikator sebagai berikut

#### **1. Kemampuan**

Kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan suatu tugas sangat bergantung pada keterampilan dan profesionalisme yang dimilikinya dalam bekerja. Ini memberi kekuatan untuk menyelesaikan tugas - tugas yang diberikan kepada mereka.

#### **2. Meningkatkan hasil yang dicapai**

Berusaha untuk mencapai hasil yang dicapai. Hasilnya adalah satu, yang dapat dirasakan oleh mereka yang bekerja dan oleh mereka yang menikmati hasil dari pekerjaan tersebut. Dengan demikian, upaya pemanfaatan produktivitas kerja untuk setiap orang yang terlibat dalam pekerjaan

#### **3. Semagat kerja**

Upaya untuk meningkatkan kontribusi kerja agar lebih baik dari pada kemarin. Indikator ini terlihat pada etos kerja dan hasil yang dicapai sehari lebih lambat dibandingkan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Selalu mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat ditangani dengan melihat tantangan dan harapan apa yang dipenuhi. Karena semakin kuat tantangannya, maka pengembangan diri itu pasti siap. Demikian pula, harapan akan kinerja yang lebih baik mempengaruhi keinginan karyawan untuk meningkatkan keterampilan karyawan.

5. Mutu

Selalu berusaha meningkatkan kualitas dari sebelumnya. Kualitas adalah hasil kerja, yang dapat menunjukkan kualitas pekerjaan seorang karyawan. Oleh karena itu tujuan peningkatan kualitas adalah untuk memberikan hasil yang terbaik, yang pada akhirnya sangat bermanfaat baik bagi perusahaan maupun bagi diri sendiri. Masukan dan keluaran adalah aspek produktivitas yang berdampak nyata pada pekerja.

6. Efisiensi

Perbandingan hasil yang dicapai dan sarana yang digunakan. Input dan output adalah aspek produktivitas yang secara signifikan mempengaruhi pekerja.

### **Teori kedua**

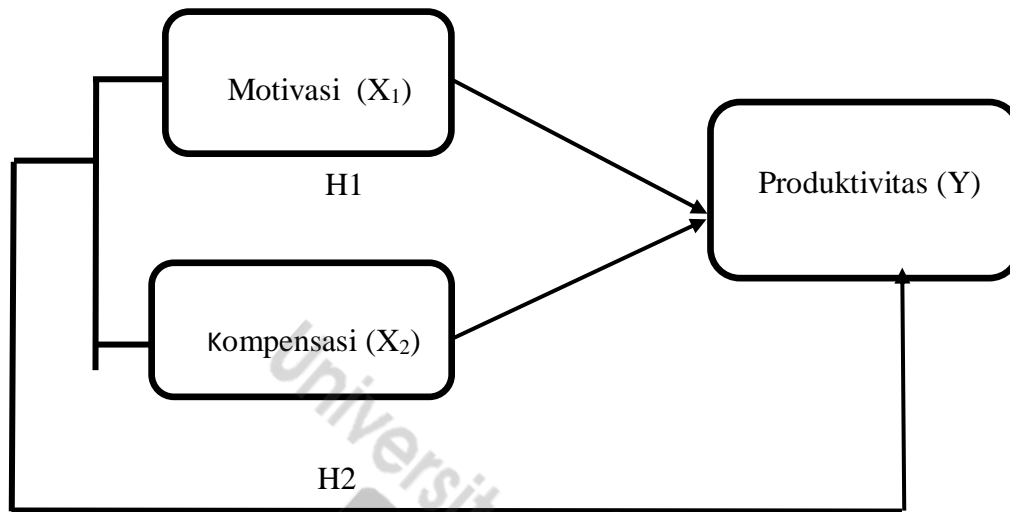
Menurut (Sadat et al., 2020) motivasi adalah pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Kemudian pegawai yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka dan juga meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan. Menurut Sartono Sinambela (2019) mengatakan bahwa ada beberapa indikator motivasi kerja

1. Prestasi yang diraih
2. Pengakuan orang lain
3. Tanggung jawab
4. Peluang untuk maju
5. Kemampuan kerja itu sendiri
6. Kemungkinan pengembangan karier

Menurut (Rona Gah & Syam, 2022). Kompensasi merupakan sistem penghargaan yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawai dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan menurut Hasibuan (2020) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu:

1. Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulannya kepada karyawan atas balas jasa dan kontribusi.
2. Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
3. Insentif merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang diberikan.
4. Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan kepada karyawan tertentu

### **Kerangka konseptual (optional)**



H3

### Hipotesis penelitian (optional)

Menurut sugiyono (2017) hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana dari rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan/pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan jawaban yang relevan, belum berdasarkan fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berfikir penelitian, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut

H<sub>1</sub> : Motivasi (X<sub>1</sub>) diduga berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas (Y) pada PT. Kereta Api (persero) Divre III Kota Palembang.

H<sub>2</sub> : Kompensasi (X<sub>2</sub>) diduga berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas (Y) pada PT. Kereta Api (persero) Divre III Kota Palembang

H<sub>3</sub> : Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Kompensasi (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama diduga berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas (Y) pada PT. Kereta Api (persero) Divre III Kota Palembang

### METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode non-probability sampling yaitu purposive sampling yang diartikan dengan pengambilan sampel dari subjek yang ditunjuk berdasarkan pada karakteristik tertentu (helmi, 2022). Calon responden yang dipilih adalah Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pagar Alam.

#### Desain dan sampel

Populasi penelitian ini adalah Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pagar Alam berjumlah 132 orang.

Banyak sampel pada riset ini merujuk bahwa jumlah sampel 5 sampai 10 kali dari jumlah indikator dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang.

#### Metode pengumpulan data

Metode analisis penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Analisis SEM adalah pengembangan dari analisis jalur (*path analysis*), sehingga analisis jalur

merupakan dasar dari analisis SEM. *Software* SEM yang digunakan pada saat ini diantaranya AMOS, LISREL, TETRAD, PLS dan GCSA. Pemilihan *software* SEM harus ditentukan sebelum digunakan. Hal ini penting karena setiap *software* SEM memiliki persyaratan yang harus sesuai dengan model SEM. Pertimbangan dalam pemilihan *software* adalah jenis SEM yang dianalisis. Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah salah satu metode penyelesaian *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dalam hal ini lebih tepat dibandingkan dengan teknik-teknik SEM lainnya. SEM memiliki tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi pada penelitian yang menghubungkan antara teori dan data, serta mampu melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten sehingga sering digunakan oleh peneliti yang berfokus pada ilmu sosial.

Dikemukakan oleh (Ghozali, 2018) PLS merupakan metode analisis yang *powerfull*, karena tidak didasarkan pada banyak asumsi serta mempunyai implikasi yang optimal dalam ketepatan prediksi. Asumsi di dalam PLS hanya berkaitan dengan pemodelan persamaan struktural yaitu (1) hubungan antar variabel laten dalam *inner model* adalah linier dan aditif, (2) model struktural bersifat rekursif. PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan atau memprediksikan ada tidaknya hubungan antar variabel laten yang dukungan teorinya masih tentatif ataupun pengukuran setiap variabel laten masih baru sehingga menekankan data Dari pada teori (Ghozali, 2018). Selain itu, model penelitian ini mengindikasikan lebih dari satu variabel dependen oleh karenanya akan lebih cocok menggunakan SEM dengan PLS dibanding dengan SEM yang berbasis kovarian.

Asumsi tentang distribusi juga merupakan syarat penting dalam SEM. Data dalam pemodelan harus memenuhi distribusi multinormal, apabila syarat ini tidak terpenuhi maka estimasi akan dialihkan pada pendekatan *resampling* atau *bootstrapping*. Sedangkan pada PLS, asumsi distribusi multinormal tidak diperlukan karena estimasi langsung menggunakan teknik *bootstrapping*.

Kelebihan lain PLS adalah kemampuannya memetakan seluruh jalur ke banyak variabel dependen dalam satu model penelitian yang sama dan menganalisis semua jalur dalam model struktural secara simultan. Data di dalam PLS juga tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama), sampel tidak harus besar yaitu bisa berkisar antara 30 – 50, namun PLS juga cocok untuk mengestimasi bahkan sampai lebih dari 200 sampel. PLS selain dapat mengkonfirmasi teori, juga untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten sehingga dalam rangka penelitian berbasis prediksi PLS lebih cocok untuk menganalisis data.

SEM dirancang dengan syarat adanya dukungan teori yang kuat, sedangkan pada pemodelan PLS bisa berbasis (1) teori, (2) hasil-hasil penelitian empiris, (3) analogi, hubungan antar variabel pada bidang ilmu yang lain, (4) hal-hal normatif, misalnya peraturan pemerintah, undang-undang dan sebagainya, (5) hubungan rasional lainnya. Sehingga landasan teori pada PLS bisa bersifat kuat, lemah, bahkan eksploratif. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk.

Dengan indikator refleksif dan formatif sehingga indikator bisa berbasis teori atau mengadaptasi indikator yang pernah dipakai oleh peneliti sebelumnya. Hal ini tidak dapat dilakukan oleh SEM yang berbasis kovarian karena hubungan indikator dengan variabelnya adalah refleksif saja sehingga akan menjadi *unidentified* model.

Pemilihan metode PLS didasarkan pada pertimbangan bahwa dalam penelitian ini terdapat empat variabel laten yang dibentuk dengan indikator refleksif. Model refleksif mengasumsikan bahwa konstruk atau variabel laten mempengaruhi indikator, dimana arah hubungan kausalitas dari konstruk ke indikator atau *manifest* (Ghozali, 2018) sehingga diperlukan konfirmasi atas hubungan antar variabel laten.

Menurut (Naftali, 2019) Analisa pada PLS dilakukan dengan tiga tahap :

- a. Analisa *outer model*
- b. Analisa *inner model*
- c. Pengujian Hipotesis.

Analisa *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (*valid dan reliabel*). Analisa *outer model* dapat dilihat dari beberapa indikator:

- a. *Convergent validity*
- b. *Discriminant validity*
- c. *Unidimensionality*

Sedangkan analisa *inner model* atau analisa struktural model dilakukan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun *robust* dan akurat. Evaluasi *inner model* dapat dilihat dari beberapa indikator yang meliputi:

*Koefisien determinasi ( $R^2$ )*

- a. *Predictive Relevance*
- b. *Goodness of Fit Index (GoF) atau Model Fit*

Untuk nilai probabilitas, nilai *P-Value* dengan alpha 5% adalah kurang dari 0,05. Nilai t-tabel untuk alpha 5% adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan Hipotesis adalah ketika t-statistik > t-tabel.

#### 1. Analisa *Outer model*

Analisa *Outer model* ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. atau dapat dikatakan bahwa *outer model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan pada *outer model* :

##### 1. *Convergent Validity.*

###### a. *Outer loadings*

- 1) Kriteria *outer loading* menunjukkan korelasi antara indikator dengan konstruk
- 2) Indikator dengan nilai loading yang rendah menunjukkan bahwa indikator tersebut tidak bekerja pada model pengukurannya
- 3) Nilai loading yang diharapkan > 0.7
- 4) Hapus indikator apabila nilai *outer loading* < 0.4
- 5) Apabila *outer loading* di antara 0.4 – 0.7, coba hapus indikator dan amati pengaruhnya
- 6) Terhadap kenaikan AVE dan Composite Reliability, apabila setelah dihapus meningkatkan AVE > 0.5 maka biarkan dihapus, kalau tidak batalkan

###### b. *Average variance extracted (AVE)*

Kriteria yang diharapkan AVE > 0.5

##### 2. *Discriminant Validity.*

###### a. Kriteria Fornell-Larcker

- 1) Akar AVE > korelasi variabel laten lainnya
- 2) variabel laten lainnya

###### b. Cross loading

Untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain

##### 3. *Unidimensionality.*

###### a. *Cronbach Alpha*

Nilai yang diharapkan *Cronbach Alpha* > 0.7

###### b. *Composite Reliability*

Nilai yang diharapkan kriteria *Composite Reliability* > 0.7.

#### 2. Analisa *Inner model*

Menurut Naftali (2019). Analisis *inner model* atau sering disebut analisis model struktural dilakukan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun kuat (*robust*) dan akurat, Analisis *Inner model* terdiri dari :

1. *Inner VIF Value*
  - a. Pengujian apakah *inner model* memiliki masalah kolinearitas
  - b. Kriteria yang diharapkan  $VIF < 5$
2. *R Square*
  - a.  $R Square < 0.3$  none or very weak (sangat lemah)
  - b.  $0.3 < R Square < 0.5$  weak (lemah)
  - c.  $0.5 < R Square < 0.7$  moderate (sedang)
  - d.  $R Square > 0,7$  strong (kuat)
3. *F Square*
  - a. Kriteria
    - 1) 0.02 -> kecil
    - 2) 0.02 – 0.15 menengah
    - 3) 0.15 – 0.35 besar
  - b. Kriteria yang diharapkan  $F Square > 0.15$
  - c. Di atas 0.02 masih dapat diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

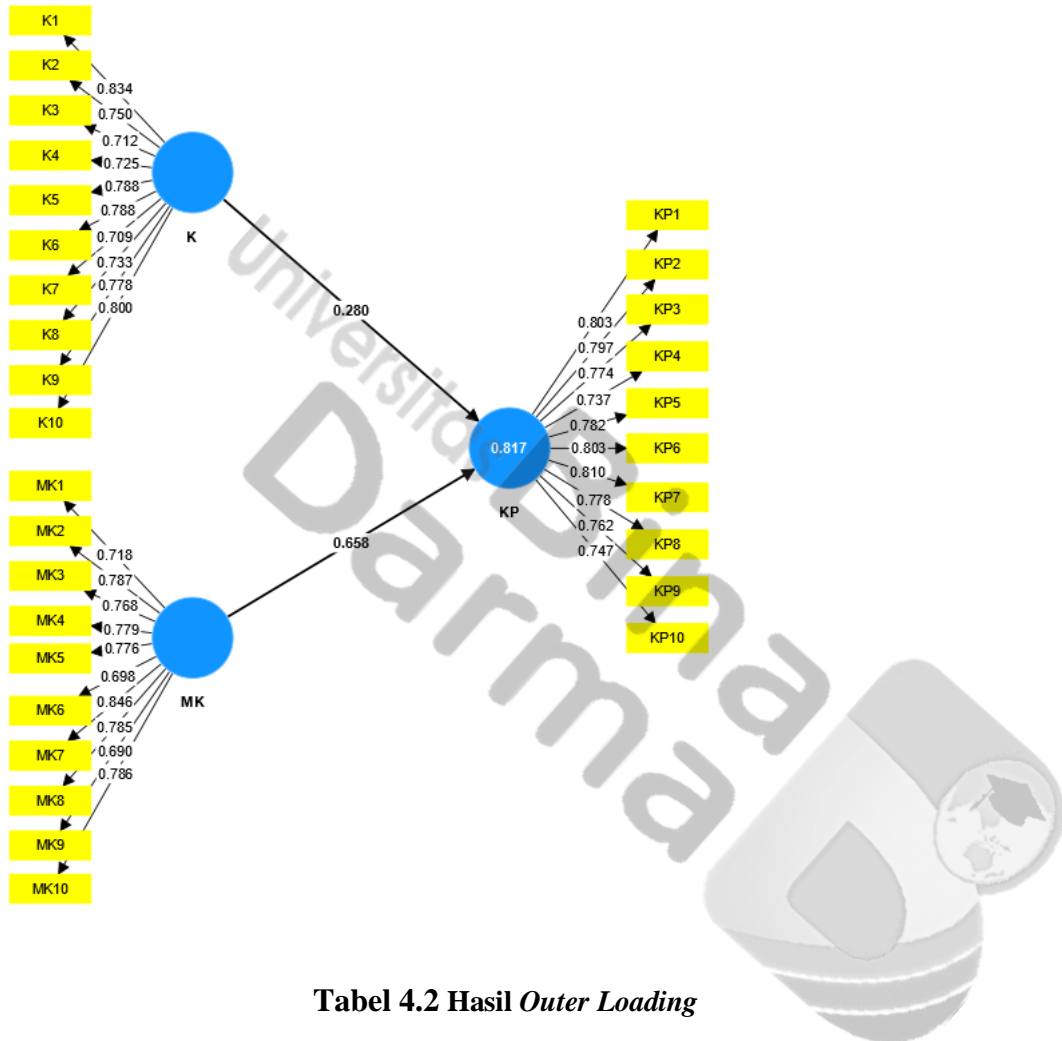
1. Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas PUPR Kota Pagar Alam.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas PUPR Kota Pagar Alam.
3. Motivasi Kerja dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas PUPR Kota Pagar Alam.



**Hasil**

**Tabel 1: Hasil penelitian (ukuran huruf 10)**

Sumber : smart pls tahun.2023



**Tabel 4.2 Hasil Outer Loading**

	K	KP	MK
K1	0.834		
K2	0.8		
K3	0.712		
K4	0.725		
K5	0.788		
K6	0.788		
K7	0.709		
K8	0.733		
K9	0.778		
K10	0.75		
KP1		0.803	
KP2		0.797	

KP3		0.774	
KP4		0.737	
KP5		0.782	
KP6		0.803	
KP7		0.81	
KP8		0.778	
KP9		0.762	
KP10		0.747	
MK1			0.718
MK2			0.787
MK3			0.768
MK4			0.779
MK5			0.776
MK6			0.698
MK7			0.846
MK8			0.785
MK9			0.69
MK10			0.786

Sumber : Diolah Peneliti, 2023

**Tabel 4.5 Nilai Cross Loading**

	Kompetensi	Motivasi kerja	Kinerja pegawai
K1	0.834	0.691	0.728
K2	0.800	0.744	0.751
K3	0.750	0.609	0.632
K4	0.712	0.530	0.579
K5	0.725	0.557	0.566
K6	0.788	0.648	0.693
K7	0.788	0.647	0.598
K8	0.709	0.554	0.505
K9	0.733	0.615	0.567
K10	0.778	0.685	0.613
MK1	0.668	0.785	0.803
MK2	0.617	0.667	0.747
MK3	0.730	0.718	0.797
MK4	0.591	0.657	0.774
MK5	0.662	0.676	0.737
MK6	0.651	0.779	0.782
MK7	0.602	0.676	0.803

MK8	0.657	0.655	0.810
MK9	0.617	0.658	0.778
MK10	0.625	0.642	0.762
KP1	0.630	0.718	0.685
KP2	0.655	0.786	0.732
KP3	0.688	0.787	0.699
KP4	0.671	0.768	0.679
KP5	0.636	0.779	0.623
KP7	0.677	0.776	0.696
KP8	0.604	0.698	0.667
KP9	0.589	0.846	0.734
KP10	0.554	0.785	0.668

Sumber : Diolah Peneliti, 2023

**Tabel 4. 1 Hasil Uji F**

No	Variabel Laten	F-Square	Ket
1	Kompetensi -> Kinerja Pegawai	0,135	Rendah
2	Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0,747	Tinggi

Sumber : Diolah Peneliti, 2023

**Tabel 4.7 Inner Model**

	Kompetensi	Motivasi kerja	Kinerja pegawai
Kompetensi			3.184
Motivasi kerja			3.284
Kinerja pegawai			

Sumber : Diolah Peneliti, 2023

**Tabel 4.8 Hasil Uji R**

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai	0,817	0.813

Sumber : Diolah Peneliti, 2023

**Tabel 4. 2 Hasil Uji F**

No	Variabel Laten	F-Square	Ket
1	Kompetensi -> Kinerja Pegawai	0,135	Rendah
2	Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0,747	Tinggi

Sumber : Diolah Peneliti, 2023

**Tabel 4.10 Hasil Analisis Model Fit**

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.068	0.068
d_ ULS	2.163	2.163
d_ G	1.478	1.478
Chi-square	703.83	703.83
NFI	0.725	0.725

Sumber : Diolah Peneliti, 2023

**Tabel 4.11 Hasil Path Coefficient (Direct Effects)**

	T statistics ( O/STDEV )	P values	Keterangan	Hasil
Kompetensi-> Kinerja Pegawai	3.444	0.016	Signifikan	Hipotesis Diterima
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	7.49	0.000	Signifikan	Hipotesis Diterima

Sumber : Diolah Peneliti, 2023

### Pembahasan

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa Sebagian besar indikator memiliki nilai outer loadings diatas 0,7 bisa diambil kesimpulan secara umum bahwa item telah berada atau sesuai dengan kelompoknya dalam pengujian nilai AVE maupun *Composite reliability*. Sehingga item tersebut digunakan untuk pengujian *main test*.

Berdasarkan perhitungan AVE pada Tabel 4.3 secara garis besar menunjukkan nilai variable laten nilai > 0,5 sehingga memenuhi convergent validity dan hanya variabel penelitian ini kurang baik karena dalam pengujian validitas konstruk masih bisa dilihat dengan pendekatan lain.

Berdasarkan hasil pengujian Tabel 4.4, diketahui bahwa nilai akar AVE lebih tinggi daeri korelasi antar konstruk, sehingga dapat disimpulkan bahwa kosntruk memiliki *Discriminat validity* terpenuhi.

Berdasarkan nilai pada Tabel 4.5 Terlihat bahwa seluruh indicator memiliki nilai dominan loading faktor yang lebih besar dari loading faktornya terhadap konstruk lain. Dengan demikian, seluruh indicator di nilai valid dalam mengukur konstruksinya masing-masing.

Selanjutnya dilakukan uji convergent validity dengan melihat nilai AVE setiap konstruk. Convergent validity digunakan untuk mengevaluasi apakah suatu pengukuran memiliki korelasi yang positif dengan pengukuran alternatif dari konstruk yang sama. Untuk mengevaluasi convergent validity, nilai yang harus dievaluasi adalah nilai AVE, apabila AVE berada di atas 0,5 berarti setengah variance pada indikator sudah didefinisikan oleh konstruk yang diukur atau memenuhi convergent validity. Berdasarkan Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai AVE dari seluruh variabel Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kinerja pegawai memiliki nilai AVE lebih besar daripada 0,05.

Berdasarkan hasil pengujian Tabel 4.7, diketahui bahwa nilai inder model VIF lebih kecil dari 5 yang berarti terpenuhi.

Berdasarkan Tabel 4.8 variabel Kompetensi dan Motivasi Kerja dapat menjelaskan variabel Kinerja Pegawai sebesar 80,4 persen, selain itu untuk variabel lain menunjukkan nilai R Square yang kecil yang mengakibatkan hasil tampilan yang tidak muncul dalam uji  $R^2$  namun hal ini tidak menjadi acuan dikarenakan variabel tersebut yang merupakan variabel penghubung lain maka dilakukan uji model lain dengan menggunakan uji *Cross Validated Redundancy* ( $Q^2$ ), *Effect Size* ( $F^2$ ) dan *Normed Fit Index* (NFI).

Berdasarkan Tabel 4.9 menunjukkan bahwa variabel kompetensi terhadap kinerja Pegawai memiliki nilai  $F^2$  0.135 sehingga disimpulkan berpengaruh kecil, sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai  $F^2$  sebesar 0,747, selain menggunakan hasil F square dalam pengujian kelayakan model juga menggunakan analisis model Fit yang bisa dilihat pada Tabel 4.10.

Hasil Tabel 4.10 analisis model fit menunjukkan dengan nilai NFI yang rendah yaitu sebesar 0,725 hal ini bisa terjadi karena atau jawaban responden yang hampir sama yang membuat data yang bertumpuk namun hal ini tidak menjadikan suatu permasalahan yang harus dikonsenkan karena apabila dilihat pada pengujian *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) = 0.068 < tingkat 10persen atau 0,068 persen model akan dianggap cocok atau bisa dinilai memiliki kecocokan korelasi maka berdasarkan hal tersebut menurut bahwa penilaian kecocokan antara korelasi/hubungan yang diamati jadi bisa dikatakan model layak atau sudah baik.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil uji analisis hipotesis pada bab sebelumnya, maka terdapat beberapa hal yang dapat menjadi kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas PUPR Kota Pagar Alam.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas PUPR Kota Pagar Alam.
3. Motivasi Kerja dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas PUPR Kota Pagar Alam.
- 4.

## **KETERBATASAN DAN FUTURE RESEARCH**

keterbatasan dalam penelitian ini yaitu penelitian ini hanya menggunakan variabel kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga untuk peneliti selanjutnya diharapkan adanya penambahan variabel- variabel seperti kepuasan kerja, konflik kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja dan lain-lain wawancara kepada karyawan maupun pimpinan sehingga menambah revisi sebagai teknik pengumpul data bisa ditambahkan wawancara.

## REFERENSI

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Adhim, A. F. S., & Liana, L. (2023). Analisis Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pertanian dan Perkebunan Provinsi Jawa Tengah. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*,
- Afandi. (2018). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*.
- Amellya, A., Fitriasuri, F., & Elpanso, E. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuwangi. *Mbia*,
- Andika, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Perselingkaran Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pambangunan Palancal Budi Medan*.
- Anisa Fitri, N. (2022). *PROCURATIO : Jurnal Manajemen & Bisnis PROCURATIO : Jurnal Manajemen & Bisnis*. 01(2), 67–77.
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- Anjani, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Bisnis & IPTEK*
- Anjani Anatasia. (2022). *Mengetahui Akar Nama Nusantara, Ibu Kota Negara Baru Indonesia*.
- Danila, D., & Kore, J. R. R. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ecoment Global*
- Edison Emron, Yohny Anwar, I. K. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Enny M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Garnasih. (2018). *Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Riau*.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*.
- Hadrawi, H., Mas'ud, M., & Badaruddin. (2022). Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(1), 244–254.
- Harpis, M., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 13–28. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4760>
- helmi, D. (2022). *The Role Of Brand Image As A Mediation Of The Effect Of Advertising And Sales Promotion On Customer Purchase Decision*.
- Hernidiatatin. (2018). *PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI INTERVENING*.
- Jana Susila. (2019). *PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP*

*KINERJA KARYAWAN*. 31, 1.

- Kadek, N., Astuti, Y., Wirata, G., Agung, A., & Raka, G. (2023). *Pengaruh integritas , kompetensi bidang dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Biro Umum dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Bali Pendahuluan Pegawai negeri sipil merupakan salah satu unsur aparatur yang mempunyai peranan str.* 14(1), 394–400.
- Kasmur & Sutanto. (2021). No Title. *Pengantar Manajemen Keuangan*.
- Kementrian Keuangan Republik Indonesia. (2021). *No Title*.
- Maharani, N. R. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Midi Utama Indonesia, Tbk). *Repository.Uinjkt.Ac.Id*. [https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/58594%0Ahttps://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/58594/1/NABILA\\_RIZKI\\_MAHARANI-FEB.pdf](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/58594%0Ahttps://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/58594/1/NABILA_RIZKI_MAHARANI-FEB.pdf)
- Nur Alif H. (2021). *PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PETUGAS LAYANAN DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL DI KABUPATEN BANTAENG*. Makassar.
- Rismawati, M. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*.
- Rusdil, Yuliasri, & Zuripal. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (Pupr) Kabupaten 50 Kota. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(2), 72–84.
- Sedermayanti. (2019). *Membangun sistem Manajemen Kinerja Guna Meningkatkan Produktivitas Menuju Good Governance*.
- Septiani, E. (2022). Peranan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Profesionalisme Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kota Sungai Penuh. *EBISMA (Economics, Business, Management, & Accounting Journal)*, 2(1), 9–16. <http://ebisma.com/index.php/jurnal/article/view/3>
- Soemarsono, L. R., & Dirkareshza, R. (2021). Urgensi Penegakan Hukum Hak Cipta Terhadap Pembuat Konten Dalam Penggunaan Lagu Di Media Sosial. *Jurnal Usm Law Review*, 4(2), 615. <https://doi.org/10.26623/julr.v4i2.4005>
- Sujarwo. (2018). *Tingkat kemampuan guru penjas sekolah dasar di Kabupaten Bantul*.
- Taufan, M. (2020). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR DINAS PERDAGANGAN PROVINSI SULAWESI SELATAN*.
- Triastuti. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. *Journal of management review*.
- wiwin apriani. (2020). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pu Cipta Karya, Tata Ruang Dan Pengairan Kabupaten Musi Rawas*.
- Zuhri. (2019). *PKM Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Penulisan Artikel Ilmiah Penelitian Tindakan Kelas*.