



## Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gunungkidul

Muhammad Yusuf<sup>1</sup>, Himanisa Bahtiar<sup>2</sup>

Universitas Terbuka<sup>1</sup>

Universitas Indonesia Timur<sup>2</sup>

[muh.yusuf0219@gmail.com](mailto:muh.yusuf0219@gmail.com)

### ABSTRACT

*The test was conducted to determine the impact of employee skills and work ethic in the Communication and Informatics Department. This could positively impact the performance of each employee. Competence refers to the ability, expertise, and habits associated with a mutually agreed-upon set of rules. This test used a quantitative approach, collecting evidence using a questionnaire. The results showed that both components positively impact employee productivity in the Communication and Informatics Department. This analysis was conducted using SPSS version 30.0.*

**Keywords:** *Competence, Work Motivation, Productivity*

### PENDAHULUAN

Dalam rangka memenuhi tuntutan pelayanan publik yang semakin tinggi, tentunya kualitas sumber daya manusia harus siap mengikuti perkembangan teknologi dan permintaan pelayanan yang semakin cepat dan pesat. . Salah satu penilaian dalam pelayanan publik adalah Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) dalam Peraturan Menteri PAN-RB No. 14 Tahun 2017. Untuk memenuhi kualitas pelayanan publik dibutuhkan kualitas pegawai yang berkualitas yang tidak hanya handal dalam administrative, tetapi juga memiliki keunggulan dalam kompetensi, integritas dan kinerja agar mampu menyelesaikan pelaksanaan tugas-tugas pelayanan publik, Pembangunan dan tata Kelola birokrasi. Dengan peran Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gunungkidul yang semakin strategis yaitu sebagai penggerak transformasi digital, bertanggung jawab atas penyebaran informasi publik dan juga memegang peranan sebagai pengembang infrastruktur digital, mengintegrasikan layanan elektronik dan menjaga keamanan informasi yang berada di lingkungan pemerintah daerah itu sendiri. Sehingga untuk memenuhi kriteria tersebut maka dibutuhkan keahlian yang harus dimilikinya. Kompetensi dan motivasi kerja dalam mendukung produktivitas pegawai dalam bekerja.

Kompetensi dapat diartikan sebagai kecakapan dalam menjalankan suatu tugas didalam suatu pekerjaan (Wibowo, 2014:2017). Dengan kata lain kompetensi merujuk pada kemampuan, keahlian serta kebiasaan terhadap suatu aturan yang disepakati bersama. Pegawai yang memiliki kompetensi cenderung lebih produktif dan efisien dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang ada di lingkungan kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gunungkidul. Berdasarkan hasil sampel yang

penulis lakukan terhadap 16 pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gunungkidul bahwa kompetensi menunjukkan pengaruh positif terhadap produktivitas pegawai atas kinerjanya

Wibowo (2022:33) mengungkapkan bahwasanya motivasi merupakan proses fundamental dimana menjadi salah satu unsur penting dalam menjelaskan perilaku individu. Sedangkan menurut Menurut Rivai (2015:455), motivasi memiliki arti gabungan antara perilaku dan hasil yang membantu seseorang mewujudkan tujuan tertentu untuk mewujudkan kepentingan pribadi mereka. Perilaku dan hasil adalah kekuatan tak kasat mata yang memberikan kemampuan untuk membimbing seseorang menuju pencapaian tujuan mereka. Dari hasil telaah terhadap kedua pendapat tersebut, dapat diidentifikasi bahwa motivasi memiliki peran yang strategis dalam meningkatkan psikologis seseorang untuk lebih semangat dalam menjalankan tanggungjawabnya sebagai pegawai. Berdasarkan data yang telah diolah, motivasi kerja berkontribusi tinggi pada produktivitas pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gunungkidul berdasarkan sampel terhadap ke 16 pegawai tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

Instrumen penelitian ini diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada sampel pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gunungkidul. Dan juga menggunakan pendekatan asosiatif atau hubungan kalusul sebab akibat. Sugiyono (2015:59), menyatakan bahwa hubungan sebab-akibat melibatkan dua variabel yang saling berinteraksi, yaitu variabel independen sebagai faktor yang memengaruhi, dan variabel dependen sebagai faktor yang dipengaruhi. Pengujian ini memiliki 3 (tiga) variabel yaitu kompetensi, motivasi dan produktivitas. Sugiyono (2015:118) menyatakan Sampel merupakan sebagian dari keseluruhan populasi yang mewakili karakteristik dan jumlah yang ada dalam populasi tersebut. Subjek pengujian ini adalah pegawai di lingkungan kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gunungkidul berjumlah 16 pegawai. Data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan bantuan aplikasi SPSS Versi 30.0. kemudian diolah dengan pengujian aplikasi SPSS versi 30.0.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pengujian validitas membantu menentukan apakah instrumen kuesioner sudah cukup tepat untuk digunakan dalam pengukuran penelitian atau belum. Kuesioner dikatakan valid jika butir pertanyaan dapat mengungkapkan informasi yang sedang kita ujikan secara akurat. Ketepatan suatu kuesioner ditentukan oleh besaran  $r$  hitung yang melebihi dari  $r$  tabel, sedangkan besaran  $r$  hitung yang lebih kecil menunjukkan bahwa butir pertanyaan tersebut belum valid. Pada pengujian ini nilai  $r$  tabel dapat diketahui yaitu  $df = n - 2$  maka  $df = 16 - 2 = 14$ , menggunakan tingkat sig. 0.05. Berikut data hasil pengujian:

Tabel 1 Pengujian Validitas Variabel Kompetensi (X1)

Item	r Hitung	r Tabel	Status
X1.1	0.939	0.497	Valid
X1.2	0.727	0.497	Valid
X1.3	0.860	0.497	Valid
X1.4	0,868	0,497	Valid
X1.5	0,879	0,497	Valid

Tabel 1 diatas menjelaskan variabel kompetensi (X1) adalah valid sebab Setiap item pertanyaan dalam kuesioner menunjukkan nilai korelasi (r hitung) yang melebihi maka dapat dipastikan instrumen ini valid dan patut dijalankan sebagai dasar pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 2 Pengujian Validitas Variabel Motivasi (X2)

Item	r Hitung	r Tabel	Status
X2.1	0,816	0,497	Valid
X2.2	0,883	0,497	Valid
X2.3	0,843	0,497	Valid
X2.4	0,861	0,497	Valid
X2.5	0,904	0,497	Valid

Tabel 2 diatas menjelaskan variabel motivasi (X2) adalah valid Setiap item pertanyaan dalam kuesioner menunjukkan nilai korelasi (r hitung) yang melebihi besaran r tabel, maka dapat dipastikan instrumen ini valid dan patut dijalankan sebagai dasar pengumpulan data dalam penelitian ini.

Table 3 Pengujian Validitas Variabel Produktivitas (Y)

Item	r Hitung	r Tabel	Status
Y1	0,762	0,497	Valid
Y2	0,677	0,497	Valid
Y3	0,664	0,497	Valid
Y4	0,769	0,497	Valid
Y5	0,952	0,497	Valid

Tabel 3 diatas menjelaskan variabel produktivitas (Y) adalah valid sebab Setiap item pertanyaan dalam kuesioner menunjukkan nilai korelasi (r hitung) yang melebihi maka dapat dipastikan instrumen ini valid dan patut dijalankan sebagai dasar pengumpulan data dalam penelitian ini.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas merujuk pada keyakinan jika alat yang digunakan dalam kajian pengujian berfungsi untuk memperoleh informasi yang dapat dijadikan sebagai pengumpulan data dan dengan kondisi sebenarnya (Sugiharto dan Situnjak, 2006). Suatu instrumen bisa dikatakan andal jika nilai Cronbach Alpha-nya lebih dari 0,6.

Table 4 Pengujian Reliabilitas

Jenis Pengujian	Cronbach's Alpha	Role Of Thumb	Status
Kompetensi (X1)	0,889	0,6	Reliable
Motivasi (X2)	0,909	0,6	Reliable
Produktivitas (Y)	0,820	0,6	Reliable

Tabel 4 menunjukkan bahwa data yang didapatkan sangat reliabel sebab nilai dari pada Cronbach's alpha diatas 0,6.

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas berfungsi sebagai bahan pengujian dalam melihat hubungan antara variabel independent dan dependen apakah memiliki korelasi model regresi. Pengujian menunjukkan bahwa nilai toleransi berada di atas ambang 0,01, sementara nilai VIF berada di bawah batas 10, yang mengindikasikan ketiadaan multikolinearitas. Artinya, variabel-variabel independen tidak saling berkorelasi secara signifikan, sehingga analisis regresi dapat dilakukan. Gambar 2 merupakan perolehan dari pengujian ini.

Gambar 2 Pengujian Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.732	1.728		1.581	.138		
	Kompetensi	.417	.135	.479	3.086	.009	.302	3.316
	Motivasi	.458	.138	.514	3.310	.006	.302	3.316

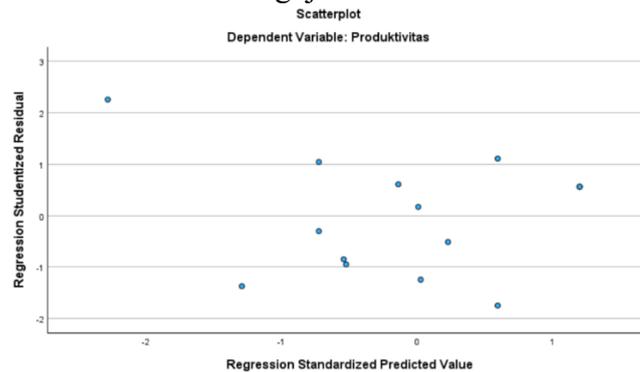
a. Dependent Variable: Produktivitas

Dari gambar tersebut menunjukkan toleransi dari kedua model tersebut bernilai 0,302 lebih tinggi dari 0,01. Adapun variance inflation factor kedua model tersebut adalah sebesar 3,316 dan nilai tersebut dibawah 10. Maka nilai yang telah diketahui yaitu nilai tolerance dan VIF pada kedua variabel tersebut bisa dikatakan bahwa tidak terjadi multikolonearitas didalamnya.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas membantu mengetahui apakah kesalahan dalam model regresi menyebar secara merata atau tidak. Jika tidak merata maka hasil analisis kurang akurat. Data yang mengandung situasi heteroskedastisitas dapat ditemukan di dalam data tersebut. Untuk menguji apakah terjadi heteroskedastisitas, kita perlu mengumpulkan data yang mencakup berbagai ukuran baik kecil, sedang, maupun besar (Ghozali, 2016). Uji ini dapat dilakukan melalui grafik scatterplot dengan memetakan nilai prediksi (ZPRED) dan residual (SRESID). Pola penyebaran berbentuk gelombang atau perubahan lebar yang tidak konsisten menandakan adanya heteroskedastisitas. Sementara itu, jika titik-titik tersebar secara acak tanpa pola tertentu di sekitar garis nol pada sumbu Y, maka tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas. Berikut Gambar 3 merupakan hasil dari pengujian.

Gambar 3 Pengujian Heteroskedastisitas



Gambar di atas menjelaskan jika pola yang terbentuk sangat tidak beraturan dapat dikatakan tidak terdapat heteroskedastisitas pada pengujian ini.

Analisis Regresi Linier berfungsi apakah terdapat hubungan dari kedua variabel tersebut yaitu variabel independent ( $X_1, X_2 \dots X_n$ ) dan dependen ( $Y$ ). Pada kajian pengujian ini variabel independent yang digunakan adalah  $X_1, X_2$  yaitu kompetensi dan motivasi kerja. Sedangkan variabel independent adalah  $Y$  yaitu produktivitas. Berikut Gambar 4 merupakan hasil dari pengujian.

Gambar 4 Pengujian Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2.732	1.728		1.581	.138		
	Kompetensi	.417	.135	.479	3.086	.009	.302	3.316
	Motivasi	.458	.138	.514	3.310	.006	.302	3.316

a. Dependent Variable: Produktivitas

Gambar 4 didapatkan pernyataan matematis:  $Y = 2.732 + 0.417 (x_1) + 0.458 (x_2)$

Maka dapat diinterpretasikan bahwa:

1. Nilai tetap bernilai 2,732 mengindikasikan bahwa tanpa adanya pengaruh dari faktor kompetensi ( $X_1$ ) maupun motivasi kerja ( $X_2$ ), maka tingkat produktivitas pegawai yang diprediksi tetap berada pada angka 2,732.
2. Koefisien kompetensi ( $X_1$ ) bernilai 0.417 berarti memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan Produktivitas. Dengan adanya peningkatan kompetensi berpengaruh juga terhadap produktivitas tanpa melihat variabel lainnya yang tidak diteliti pada pengujian ini.
3. Koefisien motivasi ( $X_2$ ) bernilai 0.458 berarti memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan Produktivitas. Dengan adanya peningkatan motivasi berpengaruh juga terhadap produktivitas tanpa melihat variabel lainnya yang tidak diteliti pada pengujian ini.
4. Oleh karenanya dengan meningkatnya kompetensi dan motivasi berdampak pada meningkatnya produktivitas dan sebaliknya apabila kedua variabel tersebut turun maka produktivitas akan menurun.

## Hipotesis

### Pengujian F (Secara Simultan)

Pengujian F dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel independen secara bersama-sama membawa dampak pada variabel dependen. Manakala F hitung melebihi nilai F tabel, dengan demikian  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_a$  diterima. Gambar 5 menunjukkan hasil dari pengujian F.

Gambar 5 Pengujian F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77.643	2	38.821	62.251	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	8.107	13	.624		
	Total	85.750	15			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

Gambar 5 di atas tersebut merupakan pengolahan data memperlihatkan bahwa terdapat 3 variabel bebas dengan total sampel 16. Nilai  $F_{tabel}$  dihitung berdasarkan derajat kebebasan (3; 13) dan diperoleh sebesar 3,41. Nilai  $F_{hitung}$  tercatat sebesar 62,251, yang lebih tinggi dari  $F_{tabel}$ , serta nilai signifikansi 0,01 yang berada di bawah ambang 0,05. Ini mengindikasikan dampak simultan yang signifikan dari kompetensi dan motivasi kerja pada produktivitas. Dengan demikian, hipotesis penelitian dinyatakan diterima.

### Uji T (secara parsial)

Uji ini dirancang guna mengevaluasi adanya pengaruh signifikan yang ditimbulkan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, kompetensi ( $X_1$ ) beserta motivasi kerja ( $X_2$ ) berperan sebagai variabel bebas, sedangkan produktivitas ( $Y$ ) berfungsi sebagai variabel tergantung. Pada Gambar 6 berikut, ditampilkan hasil dari uji statistik t yang telah dilakukan.

Gambar 6 Hasil Pengujian T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.732	1.728		1.581	.138		
	Kompetensi	.417	.135	.479	3.086	.009	.302	3.316
	Motivasi	.458	.138	.514	3.310	.006	.302	3.316

a. Dependent Variable: Produktivitas

Gambar 6 di atas diperoleh data yang menunjukkan bahwa:

$T_{tabel}$  diperoleh dengan hasil berikut:

$$= t(a/2 ; n-k-1) = (0.05/2 ; 16-3-1) = 0.025 ; 12 = 2.178.$$

1. Variabel kompetensi ( $X_1$ ) diperoleh nilai t hitung 3.086 bernilai lebih dari t tabel yaitu 2.178 dengan nilai signifikansi sebesar 0.009 dimana lebih tinggi dari 0.05, sehingga  $H_0$  ditolak. Dari hasil tersebut diperoleh bahwa kompetensi mempunyai pengaruh luar biasa pada produktivitas, sehingga jika kompetensi meningkat hasilnya produktivitas juga akan mengalami kenaikan. Pengujian ini bersesuaian dengan penelitian sebelumnya yang

dilakukan oleh Patehurohmah (2024) yang membuktikan jika motivasi terbukti memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja atau produktivitas pegawai.

2. Variabel motivasi (X2) diperoleh nilai t hitung 3.310 bernilai lebih dari t tabel yaitu 2.178 dengan nilai signifikansi sebesar 0.006 dimana lebih tinggi dari 0.05, sehingga  $H_0$  ditolak. Dari hasil tersebut diperoleh bahwa motivasi menyimpan pengaruh luar biasa pada produktivitas, sehingga jika motivasi meningkat maka produktivitas juga akan mengalami kenaikan. Pengujian ini bersesuaian dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Patehurohmah (2024) yang membuktikan jika motivasi terbukti memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja atau produktivitas pegawai.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Gambar 7 Hasil Koefisien Determinan

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.952 <sup>a</sup>	.905	.891	.790

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi  
b. Dependent Variable: Produktivitas

Dari gambar 7 tersebut didapat hasil Adjusted R square sebesar 0,905 mengindikasikan kompetensi dan motivasi kerja berkontribusi sebesar 90,5% terhadap variasi produktivitas pegawai, sedangkan bagian lainnya 9,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar pengujian. Pengujian ini bersesuaian dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mulang (2023), Dwiyanti, Heryanda & Susila (2019) yang membuktikan jika kompetensi & motivasi terbukti memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja atau produktivitas pegawai.

### Kesimpulan

Melalui pengujian ini penulis ingin mengetahui besarnya keterkaitan kompetensi beserta motivasi kerja pada produktivitas pegawai di lingkungan kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gunungkidul. Pengujian ini dilakukan menggunakan sampel kepada 16 pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gunungkidul. Adapun hasil dari pengujian tersebut adalah kompetensi dan motivasi menunjukkan dampak baik pada produktivitas pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Gunungkidul, Kemudian secara bersamaan kompetensi dan motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan pernyataan matematis regresi  $Y = 2.732 + 0.417 (X1) + 0.458 (X2)$ . Koefisien korelasi sebesar 0,952 mengindikasikan terjalin hubungan yang sangat kuat di antara kedua variabel yang diteliti. Berdasarkan nilai tersebut yang mendekati nilai 1 dan bernilai positif. Sedangkan besaran adjusted R square didapat hasil 0,905 mengindikasikan kompetensi dan motivasi kerja berkontribusi sebesar 90,5% terhadap variasi produktivitas pegawai, sedangkan bagian lainnya 9,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar pengujian.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam konteks operasional di PT Saptendra Sejati, motivasi kerja menjadi faktor utama yang berdampak langsung terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja belum menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hal ini mengisyaratkan bahwa pendekatan untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan ini sebaiknya difokuskan pada aspek motivasional, seperti

insentif, penghargaan, pengembangan karier, dan kepuasan pribadi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. (2015). Pengantar Manajemen. *Jakarta: Mitra Wacana Media.*
- Anjani,A. 2019. Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen.*
- Dwiyanti, N.K.A., Heryanda, K.K., Susila, G.P.A.J. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen.* 5(2), 128
- Kuswibowo,C. (2022). Analisis pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja guru pada Lembaga Pendidikan Islam. *Journal of Islamic education and innovation* 2(153-154)
- Mulang, H. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Syariah*, 6(1), 49. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.894>
- Patehurohmah., Kistyanto, A., & Wardoyo, D.T.W. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Magetan. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo.* 10(2)
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2017 tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/132600/permen-pan-rb-no-14-tahun-2017>
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 1(11).
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Praktek.* Jakarta: Murai Kencana.
- Sabban, Yusrab dan Masyadi. (2020). Effect Of Work Discipline, Leadership style and Training On Employe Performance in RSUD Haji Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(02), 27-35.
- Sabban, Yusrab., Mattalatta, Solihin., & Sabban, Yasrib. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *YUME : Journal of Management*, 10(02), 543 – 551.
- Sabban, Yusrab., Sani, Amar., Irvan, Nur Fajri., & Junaidin. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Unit Laboratory dan Simulator Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. *YUME : Journal of Management*, 5(3), 738 – 748.
- Sugiharto dan sitinjak. (2006). Lisrel. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono . (2015). Metode Pengujian Manajemen. Bandung : Penerbit Alfabeta.

