

**PENGARUH KOMPETENSI, BEBAN KERJA
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMASI
PEMERINTAH KOTA BATAM**

SKRIPSI



Oleh :
Dheo Ananda Putra
180910190

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

**PENGARUH KOMPETENSI, BEBAN KERJA
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMASI
PEMERINTAH KOTA BATAM**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar sarjana



Oleh:
Dheo Ananda Putra
180910190

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM**

2023

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dheo Ananda Putra
NPM : 180910190
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

PENGARUH KOMPETENSI, BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMASI PEMERINTAH KOTA BATAM

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan Skripsi yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 25 Januari 2023



Dheo Ananda Putra
180910190

**PENGARUH KOMPETENSI, BEBAN KERJA
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMASI
PEMERINTAH KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar sarjana**

Oleh:

**Dheo Ananda Putra
180910190**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini**

Batam, 27 Januari 2023



Hijkmah, S.E., M.Si

Pembimbing



ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh adanya keganjalan pada kompetensi, beban kerja dan motivasi yang terjadi pada KOMINFO Batam. Sehingga, bertujuan untuk mengetahui apakah kompetensi, beban kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KOMINFO Batam. Pada populasi yang diambil ialah 105 pegawai sehingga penggunaan pengambilan responden menggunakan sampel jenuh yang berjumlah 105 pegawai. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Pada hasil uji t didapat kompetensi $3,127 > 1,982$, pada beban kerja didapat $2,670 > 1,982$ dan motivasi $3,496 > 1,982$ sehingga pada uji t dapat dihasilkan berpengaruh secara parsial. Pada uji F dihasilkan $28,791 > 3,07$ maka hasilnya berpengaruh secara simultan. koefisien determinasi (R^2) adalah 0,461, atau 46,1%. Nilai ini menyiratkan bahwa disiplin dan kompetensi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 46,1%. Sedangkan variabel lain di luar model regresi ini berpengaruh pada sisanya ($100\% - 53,9\% = 46,1\%$). hasil nilai VIF kompetensi $1,923 < 10$. Pada nilai VIF beban kerja $1,854 < 10$. Dan motivasi mendapat nilai $1,142 < 10$ yang secara keseluruhan telah dianggap bebas dari multikolinearitas karena telah kurang dari 10. Sehingga dapat melanjutkan pengujian selanjutnya untuk pengujian regresi linier berganda.

Kata kunci: Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi, Kompetensi

ABSTRACT

This research is motivated by obstacles to competence, workload and motivation that occur at KOMINFO Batam. So, it aims to find out whether workload and motivation affect employee performance at KOMINFO Batam. The population taken is 105 employees so that the use of taking respondents uses until saturation, totaling 105 employees. This study uses multiple linear regression analysis. In the results of the t test, the payload is $3,127 > 1,982$, the workload is $2,670 > 1,982$ and the motivation is $3,496 > 1,982$ so that the t test can be obtained partially. The F test yielded $28,791 > 3.07$, so the results had a simultaneous effect. the coefficient of determination (R^2) is 0.461, or 46.1%. This value implies that employee discipline and competence affect employee performance by 46.1%. While other variables outside the regression model affect the rest ($100\% - 53.9\% = 46.1\%$). the results of the competency VIF score are $1.923 < 10$. The VIF workload score is $1.854 < 10$. And motivation gets a value of $1.142 < 10$ which as a whole is considered free from multicollinearity because it is less than 10. So that it can continue further testing for multiple linear regression testing.

Keywords: *Workload, Employee Performance, Motivation, Competence*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI, selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora di Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi manajemen, Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora, Universitas Putera Batam.
4. Ibu Hikmah, S.E.,Si. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah berbagi ilmu pengetahuan dengan penulis.
6. Orang tua dan keluarga penulis yang selalu berdoa dan memberikan dukungan penuh kepada penulis.
7. Terimakasih kepada teman-teman se-angkatan penulis yang selalu senantiasa membantu hingga selesai penelitian skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta nikmat-Nya, aamiin.

Batam, 27 Januari 2023

Dheo Ananda Putra



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
Latar Belakang	1
Identifikasi Masalah.....	7
Batasan Masalah.....	8
Rumusan Masalah.....	8
Tujuan Penelitian.....	9
Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
Kajian Teori.....	11
Kompetensi.....	11
Pengertian Kompetensi.....	11
Faktor-faktor yang Memengaruhi Kompetensi.....	12
Indikator Kompetensi.....	13
Beban Kerja.....	13
2.1.1.1 Pengertian Beban Kerja.....	13
Faktor yang Memengaruhi Beban Kerja.....	14
Pengkuran Beban Kerja.....	15
Indikator Beban Kerja.....	16
Motivasi.....	17
Pengertian Motivasi.....	17
Tujuan Motivasi.....	18
Prinsip Motivasi Diri.....	18
Indikator Motivasi.....	19
Kinerja Karyawan	20
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	20
Faktor Yang Memengaruhi Kinerja.....	21
Indikator Kinerja Karyawan.....	21
Penelitian Terdahulu.....	22
Kerangka Pemikiran.....	27
Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.....	27
Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	28

Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	28
Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
Jenis Penelitian.....	30
Sifat Penelitian.....	30
Lokasi dan Periode Penelitian.....	30
Lokasi Penelitian.....	30
Periode Penelitian.....	31
Populasi dan Sampel.....	31
Populasi.....	31
Teknik Penentuan Besar Sampel.....	32
Teknik <i>Sampling</i>	32
Sumber Data.....	32
Metode Pengumpulan Data.....	33
Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	34
Variabel Independen (X).....	34
Variabel Dependen (Y).....	35
Metode Analisis Data.....	36
Uji Statistik Deskriptif.....	36
Uji Kualitas Data.....	37
Uji Validitas.....	37
Uji Reliabilitas.....	37
Uji Asumsi Klasik.....	37
Uji Normalitas.....	37
Uji Multikolinearitas.....	38
Uji Heteroskedastisitas.....	38
Uji Pengaruh.....	38
Analisis Regresi Linier Berganda.....	38
Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	39
Uji Hipotesis.....	39
Uji Hipotesis Secara Parsial –Uji t.....	39
3.9.1 Uji Hipotesis Secara Simultan –Uji F.....	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
Gambaran Umum Objek Penelitian.....	41
Deskripsi Karakteristik Responden.....	42
Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	43
Hasil Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	43
Deskripsi Jawaban Responden.....	44
Analisis Deskriptif.....	44
Deskriptif Kompetensi (X1).....	44
Deskriptif Beban Kerja (X2).....	45
Deskriptif Motivasi (X3).....	45
Deskriptif Kinerja Pegawai (Y).....	46
Analisis Data.....	46
Uji Kualitas Data.....	46
Uji Validitas.....	46

Uji Reliabilitas.....	48
Uji Asumsi Klasik.....	49
Uji Normalitas.....	49
Uji Multikolinearitas.....	50
Uji Heteroskedastisitas.....	51
Uji Pengaruh.....	52
Analisis Regresi Linier Berganda.....	52
Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	53
Pengujian Hipotesis.....	53
Uji Hipotesis Secara Parsial –Uji t.....	53
Uji Hipotesis Secara Simultan –Uji F.....	55
Pembahasan.....	55
Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.....	55
Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	56
Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	56
Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	56
Implikasi Hasil Penelitian.....	57
BAB V.....	58
SIMPULAN DAN SARAN.....	58
Simpulan.....	58
Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA.....	57
LAMPIRAN	
Lampiran 1 Pendukung Penelitian	
Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar 4. 1 Dinas Komunikasi Dan Informasi Pemerintah Kota Batam.....	41
Gambar 4. 2 Uji Normalitas Dengan Histogram.....	49
Gambar 4. 3 Uji Normalitas Dengan Diagram Normal P-P Plot.....	49
Gambar 4. 4 Uji Heteroskedastisitas.....	51

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai Dinas KOMINFO Batam.....	3
Tabel 1. 2 Pencapaian Target Kompetensi Pegawai KOMINFO Batam.....	4
Tabel 1. 3 Jumlah Absensi Pegawai Dinas KOMINFO Batam	6
Tabel 1. 4 Pencapaian Program Kinerja KOMINFO Batam	7
Tabel 3. 1 Periode Penelitian.....	31
Tabel 3. 2 Skala Likert.....	34
Tabel 3. 3 Operasional Variabel.....	35
Tabel 3. 4 Rentang Skala Analisis Deskriptif.....	37
Tabel 4. 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel 4. 2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel 4. 3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	43
Tabel 4. 4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	43
Tabel 4. 5 Rentang Skala.....	44
Tabel 4. 6 Deskriptif Kompetensi.....	44
Tabel 4. 7 Deskriptif Beban Kerja.....	45
Tabel 4. 8 Deskriptif Motivasi.....	45
Tabel 4. 9 Deskriptif Kinerja Pegawai.....	46
Tabel 4. 10 Uji Validitas Kompetensi (X1).....	47
Tabel 4. 11 Uji Validitas Beban Kerja (X2).....	47
Tabel 4. 12 Uji Validitas Motivasi (X3).....	47
Tabel 4. 13 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....	48
Tabel 4. 14 Uji Reliabilitas.....	48
Tabel 4. 15 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov.....	50
Tabel 4. 16 Multikolinearitas.....	50
Tabel 4. 17 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	51
Tabel 4. 18 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	52
Tabel 4. 19 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	53
Tabel 4. 20 Hasil Uji t (Parsial).....	54
Tabel 4. 21 Hasil Uji f (Simultan).....	55

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Analisis Linier Berganda.....	38
Rumus 3. 2 Koefisien Determinasi.....	39



BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan teknologi kini semakin pesat dengan adanya perubahan era revolusi 4.0 yang menuntut semua tenaga kerja sumber daya manusia untuk dapat memahami dan mengikuti perkembangan teknologi yang semakin maju demi menyongsong Indonesia sejak dini. Perusahaan yang baik akan memperhatikan sumber daya manusia yang layak bagi tujuan perusahaannya karena akan menjadi kinerja pegawai yang baik. Kemajuan teknologi yang harus diimbangi dengan sumber daya manusia yang unggul akan membuat perusahaan tetap bertahan di era revolusi seperti sekarang ini.

Menurut Mangkunegara (Hasyim & Rokhmatin, 2021 :87) menyatakan bahwa hasil dari upaya yang dilakukan seorang pegawai dalam menghasilkan apa yang disesuaikan dengan tujuan perusahaan sesuai dengan tanggung jawabnya secara kualitas dan kuantitas maka dapat disebut sebagai kinerja pegawai. Setiap perusahaan akan sangat membutuhkan SDM yang unggul untuk merealisasikan program-program yang tersusun mencapai tujuan instansi. Setiap SDM akan dipersiapkan dan dialokasikan sesuai dengan bidang yang ditekuninya, maka akan berjalan sesuai dengan apa yang diinginkan atasan. Dengan hasil kinerja yang unggul maka pegawai akan berperilaku jujur dan bertahan menghadapi setiap permasalahan yang terjadi selama proses tugas berjalan. Sebaliknya, jika tidak terpenuhi kinerja yang unggul maka dikatakan kinerja yang dijalankan tidak tercapai dengan sempurna.

Menurut (Hasyim & Rokhmatin, 2021) kompetensi sebuah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya pada suatu pekerjaan. Untuk memiliki pilihan untuk menyelesaikan pekerjaan di bidang pekerjaan tertentu, diperlukan kompetensi yang memuaskan. Kompetensi memainkan bagian penting, karena kompetensi pada umumnya mempengaruhi kapasitas dasar individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Tanpa kompetensi, seorang individu akan merasa sulit untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan pedoman yang diperlukan.

Menurut (Gumilar, 2022) beban kerja merupakan sebuah tindakan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Jika karyawan melaksanakan tanggung jawab secara efektif, tidak ada tanggung jawab lagi, namun jika pekerja tidak dapat menyelesaikan pekerjaan, akan menjadi beban bagi pekerja. Beban kerja juga dapat dicirikan secara fungsional didasarkan pada faktor-faktor, misalnya, penekanan penugasan atau upaya yang diharapkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja dapat berasal dari lingkungan kerja yang kurang optimal karena keterbatasan sumber daya manusia yang seharusnya. Pekerjaan yang seharusnya dapat terselesaikan namun jika tidak diimbangi dengan informasi yang akurat seperti jam kerja yang tidak menentu akan membuat para pegawai kewalahan.

Menurut (Nurmala, 2021) motivasi akan terbentuk apabila keadaan mental dan perspektif, desain ide manusia yang memperkuat, mendukung aktivitas (perbaikan) dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku menuju kepuasan keinginan untuk sesuatu yang lebih teratur. Untuk kemajuan kinerja pekerja, pemenuhan dan kesempurnaan akan muncul jika persyaratan ini terpenuhi. Oleh

karena itu, masuk akal bahwa pemberian motivasi merupakan komponen kunci dalam peningkatan kinerja pegawai karena dapat meningkatkan kepercayaan diri pegawai, yang dalam gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

Kantor Dinas Komunikasi dan Informasi Pemerintah Kota Batam merupakan portal pemerintah kota Batam dalam mewujudkan tujuan pemerintah dalam memberikan informasi yang lengkap dan bermanfaat bagi masyarakat kota Batam (M.T, 2022). Dinas KOMINFO Batam membangun teknologi informasi dalam mewujudkan *e-government*, dengan demikian maka menuntut sumber daya manusia yang unggul dan kompeten dibidangnya. Berdasarkan peraturan presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang sistem pemerintah berbasis elektronik, maka pemerintah walikota Batam mempertegas kembali adanya pengembangan Teknologi Informasi di lingkungan kota Batam. Berikut data pegawai Dinas KOMINFO Batam:

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai Dinas KOMINFO Batam

No	Kelompok jabatan/seksi	Jumlah Pegawai
1	Kepala Dinas	1
2	Jabatan Fungsional	4
3	Sekretariat	10
4	Bidang Komunikasi dan Kehumasan	25
5	Bidang pengelolaan Informasi Publik dan Persandian	15
6	Bidang Penyelenggaraan E-Government	25
7	Bidang Statistik	28
JUMLAH		108

Sumber: Humas KOMINFO Batam, 2022

Saat waktu pekerjaan yang padat Dinas KOMINFO Batam menuntut memaksimalkan hasil produktivitasnya. Penekanan ini membuat pegawai lengah sehingga kurangnya keterampilan dan kecakapan dalam mengerjakan pekerjaan.

Pada kasus yang ditemui pada Dinas KOMINFO Batam kurangnya keterampilan dalam mengolah data informasi di media berita central membuat kurang tercapainya target pemerintah dan menunjukkan masih kurangnya kompetensi yang dimiliki pegawai. Hal ini dapat dilihat dari isu penting penyelenggaraan tugas dan fungsi KOMINFO Batam berikut :

Tabel 1. 2 Pencapaian Target Kompetensi Pegawai KOMINFO Batam

No	Uraian	Keterangan
1	Belum adanya rencana Induk, Arsitektur dan Kebijakan SPBE yang berperan atas perencanaan, anggaran, penyelarasan, penyiapan, implementasi dan Evaluasi SPBE di Pemerintahan daerah	belum terlaksana
2	kurangnya kemampuan mengembangkan tuisi dalam hal penjabaran statistik sektoral	belum terlaksana
3	belum adanya SDM yang menguasai keilmuan statistik dan informasi ke publik	belum terlaksana
4	kemampuan dan pengelolaan data statistik sektoral di lingkungan Pemko Batam terlaksana secara optimal	belum terlaksana
5	Belum tercapai optimal persentase perangkat daerah yang telah menggunakan persandian dalam komunikasi daerah	belum terlaksana
6	Pengelolaan penyelenggaraan sistem jaringan intra dan sistem komunikasi intra daerah yang belum terintegrasi di dinas komunikasi dan informatika seperti akses internet dan infrastruktur pendukung	belum terlaksana

Sumber: Dinas KOMINFO Batam, 2022

Pada tabel di atas, maka terlihat bahwa adanya isu dalam penyelenggaraan yang menjadi faktor penghambat dalam mengkoordinasikan dan mempertanggung jawabkan kebijakan teknis pelaksanaan urusan pemerintah daerah yang terlihat pada tabel kurangnya pengembangan kompetensi dibidang statistik, persandian, perencanaan dan pengelolaan informasi. Hasil wawancara juga menjelaskan bahwa kurangnya pelatihan yang *intense* setiap divisi bagian.

Adapun faktor yang ditemukan dalam Dinas KOMINFO Batam yakni beban kerja pegawai. Adanya sejumlah pekerjaan yang ditargetkan dan keterbatasan tenaga kerja serta waktu yang dibatasi, pada waktu deadline maka pegawai akan dibebankan dengan sejumlah tugas yang melebihi tugas yang seharusnya seperti adanya penekanan pada saat setelah melakukan kegiatan maka pegawai akan diberi beban menyelesaikan pengolahan data yang sehari harus siap publish ke masyarakat. Waktu kerja yang tidak stabil, sewaktu waktu bisa terjadi di hari weekend yang harus siap siaga, inilah yang menjadi kendala keterbatasan waktu pegawai menyesuaikan keadaan. Sedangkan, kendala yang dihadapi berikutnya adanya keterbatasan sumber daya manusia pada ideal pegawai Dinas KOMINFO Batam. Diketahui bahwa jumlah pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Batam belum memenuhi dari target penetapan ideal pemerintah meski telah menyertakan jumlah tenaga bantuan dan teknis yang ada. Ini menjadi beban pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Adanya kendala dalam motivasi yang ditunjukkan pada Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Batam yakni dimana kurangnya inisiatif diri pada pegawai yang tidak menjalankan apel pagi dengan tertib yang seharusnya mendapatkan motivasi dari walikota maupun wakil walikota Batam, seperti diketahui dari data absensi pegawai berikut:

Tabel 1. 3 Jumlah Absensi Pegawai Dinas KOMINFO Batam

Bulan	jumlah pegawai	sakit	izin	Terlambat	Tingkat Absensi %
September-21	105	3	0	2	1.05
October-21	105	7	1	3	1.12
November-21	105	4	0	7	1.12
December-21	105	2	1	13	1.18
January-22	105	5	3	11	1.22
February-22	105	4	2	4	1.11
March-22	105	1	3	4	1.08
April-22	105	3	5	4	1.13
May-22	105	1	2	12	1.17
June-22	105	7	5	5	1.19
July-22	105	2	4	11	1.19
August-22	105	5	2	7	1.15

Sumber: Dinas KOMINFO Batam, 2022

Melihat dari tabel diatas, terdapat fluktuasi yang tidak menentu pada daftar hadir pegawai pada Apel pagi KOMINFO Batam. Dimana kendala kurangnya tingkat motivasi pegawai terhadap kesadaran akan kehadiran dalam kegiatan yang rutin dilakukan pada kantor dinas kota Batam. Dimana diketahui berdasarkan hasil survei pada September 2021 s/d Agustus 2022, data absensi tertinggi pada bulan Januari 2022 dengan 5 orang sakit, 3 orang izin, dan 11 orang terlambat hadir dalam kegiatan Apel pagi yang akhirnya harus memisahkan barisan sebagai konsekuensinya. Adapun kendala yang menyebabkan motivasi kurang maksimal dimana tidak adanya apresiasi yang diberikan kepada pegawai yang rajin dan ulet terhadap tugas yang diberikan sebagai bentuk penghargaan diri dan lebih berfokus pada pegawai yang bermalasan dalam melakukan kegiatan tanggung jawab yang diberikan.

Dari permasalahan yang terjadi diatas maka berdampak pada hasil kinerja yang diberikan pegawai ke pemerintahan. Berikut pencapaian kinerja pegawai Dinas KOMINFO Kota Batam yang masih belum tercapai:

Tabel 1. 4 Pencapaian Program Kinerja KOMINFO Batam

No	Program	%
1	Presentase data penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik yang terintegrasi	72,73 %
2	Presentase layanan pemerintahan dan layanan publik yang memanfaatkan teknologi informasi	72,73 %
3	Persentase perangkat daerah yang telah menggunakan sandi dalam komunikasi perangkat daerah	20 %
4	Program Informasi dan Komunikasi Publik	36,89 %
5	Program penyelenggara Statistik Sektoral	1,96 %

Sumber: HUMAS Dinas KOMINFO Batam, 2022

Pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa adanya presentase yang belum mencapai hasil 100 % kinerja pegawai yang menunjukkan adanya permasalahan yang terjadi sehingga tidak tercapainya hasil kinerja yang diinginkan pemerintahan. Berdasarkan permasalahan yang diangkat di atas maka peneliti mengambil judul **Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi dan Informasi Pemerintah Kota Batam** ”

Identifikasi Masalah

Menyimpulkan identifikasi masalah berdasarkan permasalahan di atas, maka diketahui bahwa:

1. Kurangnya pelatihan di setiap divisi sehingga tidak tercapainya presentase kinerja.
2. Adanya keterbatasan sumber daya manusia pada ideal pegawai Dinas KOMINFO Batam sebagai kendala beban kerja pegawai.
3. Kurangnya inisiatif diri pada pegawai yang tidak menjalankan apel pagi dengan tertib yang seharusnya mendapatkan motivasi dari walikota maupun wakil walikota Batam.

4. Tidak adanya apresiasi yang diberikan kepada pegawai yang rajin dan ulet terhadap tugas yang diberikan
5. Terdapat presentase kinerja pegawai belum optimal yang menjadi prob lematika dalam tujuan pemerintah.

Batasan Masalah

Peneliti memberikan batasan masalah dalam penelitian ini agar masalah tidak meluasnya permasalahan yang diambil dalam penelitian , yakni :

1. Penelitian dibatasi oleh variabel kompetensi, beban kerja dan motivasi sebagai variabel bebas. Variabel kinerja pegawai sebagai variabel terikat
2. Objek penelitian dibatasi pada Dinas Komunikasi dan Informasi Pemerintah Kota Batam.

Rumusan Masalah

Peneliti merumuskan masalah dari hasil latar belakang diatas sebagai berikut:

1. Apakah Kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informasi Pemerintah Kota Batam?
2. Apakah Beban Kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informasi Pemerintah Kota Batam?
3. Apakah Motivasi mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informasi Pemerintah Kota Batam?
4. Apakah Kompetensi, Beban Kerja, dan Motivasi mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informasi Pemerintah Kota Batam?

Tujuan Penelitian

Dilihat dari rumusan masalah diatas, maka peneliti menentukan tujuan penelitian dengan rician berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informasi Pemerintah Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informasi Pemerintah Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informasi Pemerintah Kota Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi , beban kerja dan motivasi secara simultan terhadap Dinas Komunikasi dan Informasi Pemerintah Kota Batam.

Manfaat Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian akan diharapkan adanya manfaat yang dapat diberikan, yakni:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memberikan nilai tambahan wawasan kepada penelitian selanjutnya terkait variabel.
 - b. Dapat di praktikkan pada pengembangan ilmu pengetahuan dan dunia kerja.
2. Manfaat Praktis

Bagi Dinas Komunikasi dan Informasi Pemerintah Kota Batam khususnya, untuk dapat meningkatkan serta mengetahui adanya pengaruh yang ditemukan kompetensi, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

a. **Bagi penulis**

Penulis berharap dapat mengembangkan pengetahuan selama pembelajaran di Universitas Putera Batam mengenai kompetensi, beban kerja, dan motivasi.

b. **Bagi perusahaan**

Bagi Dinas Komunikasi dan Informasi Pemerintah Kota Batam khususnya, untuk dapat meningkatkan serta mengetahui adanya pengaruh yang ditemukan kompetensi, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

c. **Bagi Universitas Putera Batam**

Penulis berharap dengan penelitian ini dapat memberikan wawasan dan informasi pada pembelajaran yang didapati di Universitas Putera Batam mengenai kompetensi, beban kerja, dan motivasi.

d. **Bagi peneliti selanjutnya**

Peneliti diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan wawasan dan informasi dalam melengkapi ketidaksempurnaan peneliti.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Teori

Kompetensi

Pengertian Kompetensi

Menurut (Syahputra, 2020) kompetensi adalah kualitas mendasar yang membedakan individu atau karyawan dari orang lain, keterampilan seseorang berbeda dengan orang lain. Kompetensi menunjukkan bahwa profesionalisme di bidang tertentu tercermin dalam keterampilan atau pengetahuan seseorang, menjadikan seseorang yang unggul di bidang itu.

Menurut (Yusmawati dkk, 2022) kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan, pengalaman, dan keterampilan dasar yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan atau tugas lain secara efektif dan efisien atau sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan. Definisi kompetensi adalah masing-masing kapasitas seseorang untuk bekerja. Salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi karyawan adalah dengan memberikan pelatihan atau pengembangan diri.

(Hasyim dkk., 2021) mengatakan bahwa kompetensi ialah tolak ukur kemampuan seorang karyawan yang menandakan sebuah kualitas yang ada pada diri seseorang yang dapat ditunjukkan kemampuan kualitasnya. Setiap karyawan akan memiliki karakter berbeda-beda sesuai dengan apa yang dimiliki dalam diri yang ditunjukkan sebagai jati diri.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah keahlian yang ada pada diri seseorang yang berbeda dari orang lain dan

terpancarkan dari pengetahuan dan keterampilan seseorang sehingga dapat terlihat bahwa kapasitas tiap karyawan berbeda.

Faktor-faktor yang Memengaruhi Kompetensi

Hal yang dapat memengaruhi kompetensi karyawan menurut (Syahputra, 2020) adalah sebagai berikut:

1. Pengendalian diri

Kapasitas yang dimiliki setiap karyawan berbeda-beda ukuran besar atau kecilnya kemampuan. Sehingga karyawan harus bisa mengontrol kemampuan yang dimiliki sesuai dengan *jobdesk*. Adanya pengendalian yang tepat maka akan mudah untuk mengontrol kemajuan perusahaan.

2. Kepercayaan diri.

Karyawan harus dapat memberanikan diri dalam mengeluarkan pendapat dan pengetahuan yang dimiliki. Kebanyakan dari keperibadian yang berbeda membuat karyawan kurang percaya diri dalam menunjukkan *skill* yang dimiliki.

3. Fleksibilitas

Kemampuan diri yang memberikan ruang terhadap apapun yang dimiliki sehingga karyawan merasa luwes dan mampu menyesuaikan diri sesuai tempatnya.

4. Membangun hubungan

Membangun hubungan diantara karyawan, *leader*, dan manager akan sangat membantu karyawan dalam membangun kompetensi karena akan saling bertukar pikiran dalam membangun tujuan bersama.

Indikator Kompetensi

Menurut (Yusmawati dkk, 2022) terdapat lima indikator kompetensi sebagai tolak ukur kompetensi, ialah:

1. **Motif karyawan**, sebuah gambaran diri seseorang tentang apa yang dipikirkan seseorang agar mendorong bertindak untuk memenuhi kebutuhannya
2. **Watak karyawan**, karakteristik mental karyawan dan memengaruhi emosi karyawan dalam menanggapi rangsangan dan informasi.
3. **Konsep diri karyawan**, gambaran yang tertuang pada pola pikir karyawan tentang sikap dan nilai-nilai yang dihadapinya dengan wujud pencapaian hasil kerja dan usahanya.
4. **Pengetahuan karyawan**, kemampuan karyawan dalam mengolah informasi berdasarkan apa yang diterima dari pendidikan formal maupun pelatihan yang ada.
5. **Keterampilan karyawan**, kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas fisik maupun mental sesuai struktur organisasi.

Beban Kerja

Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah volume pekerjaan dan jumlah waktu standar yang harus diselesaikan oleh suatu posisi atau unit organisasi. Kebosanan akan muncul jika pekerja memiliki lebih banyak keterampilan daripada yang dibutuhkan pekerjaan. Namun, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari tuntutan pekerjaan, kelelahan akan meningkat. Ada tiga jenis beban kerja yang dapat dibebankan

kepada karyawan yaitu beban kerja yang memenuhi standar, beban kerja yang terlalu tinggi, dan beban kerja yang terlalu rendah. (Hartono & Kusuma, 2020).

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh setiap bisnis karena beban kerja dapat membantu karyawan bekerja lebih produktif. Tergantung pada gaya kerja individu, setiap pekerjaan merupakan beban kerja baginya. Dari perspektif ergonomi, setiap beban kerja harus sesuai dan seimbang dalam hal keterbatasan fisik, mental, dan fisik individu yang menerimanya. (Ohorela, 2021).

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai perbedaan kemampuan pekerja untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Tuntutan mental dan fisik tenaga kerja manusia bervariasi tergantung pada pekerjaannya. Intensitas beban yang terlalu rendah dapat menyebabkan kebosanan dan kebosanan, sedangkan tingkat beban yang terlalu tinggi dapat mengakibatkan penggunaan energi yang berlebihan. (Lestari & Kencana, 2022).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan produk dari volume pekerjaan dan norma waktu serta merepresentasikan jumlah pekerjaan yang dibutuhkan oleh suatu jabatan atau unit organisasi. Oleh karena itu, proses seseorang menyelesaikan tugas suatu pekerjaan atau kelompok pekerjaan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam jumlah waktu yang telah ditentukan, inilah yang dimaksud dengan istilah "beban kerja".

Faktor yang Memengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Ohorela (2021), yaitu:

1. Faktor tuntutan tugas

Adanya penekanan yang cukup dari tugas-tugas yang diberikan dari perusahaan untuk pekerjaan.

2. Usaha atau tenaga

Mungkin saja jumlah yang dihabiskan untuk suatu pekerjaan adalah bentuk beban kerja yang alami dan intuitif. Namun, karena tuntutan tugas yang meningkat, individu mungkin tidak dapat mengerahkan lebih banyak usaha.

3. Performansi

Ada kemungkinan bahwa beban kerja suatu pekerjaan tercermin dalam jumlah waktu yang dihabiskan untuk itu. Namun, individu tersebut mungkin tidak dapat melakukan lebih banyak upaya karena tuntutan tugas yang meningkat..

Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja terdiri dari tiga kategori menurut Ohorela (2021), yaitu:

1. Pengukuran subjektif

Merupakan pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).

2. Pengukuran kinerja

Merupakan pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu.

Pengukuran kinerja berbasis waktu adalah metode untuk menentukan jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas oleh karyawan dengan kualifikasi tertentu, dalam lingkungan kerja yang telah ditentukan, dan pada kecepatan kerja yang telah ditentukan.

3. Pengukuran fisiologis

Pengukuran yang memperhitungkan sejumlah aspek respons fisiologis pekerja saat menyelesaikan tugas tertentu atau pekerja untuk menentukan tingkat beban kerja. Refleks pupil, gerakan mata, aktivitas otot, dan respons tubuh lainnya biasanya diukur..

Indikator Beban Kerja

Indikator dari variabel kerja terdiri dari empat indikator menurut Hartono & Kusuma (2020), yaitu:

1. Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Penggunaan Waktu Kerja

waktu yang dihabiskan untuk melakukan hal-hal yang berdampak langsung pada produksi.

4. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya, seperti bagaimana perasaan mereka tentang jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Motivasi

Pengertian Motivasi

Motivasi adalah keyakinan bahwa pengalaman positif yang meningkatkan semangat dan ketekunan dalam mencapai tujuan membentuk dasar dorongan. Jika motivasi diwujudkan dengan baik, dikoordinasikan, dan dimasukkan ke dalam tujuan implementasi, itu akan berpengaruh. Semua kegiatan akan berkinerja lebih baik jika dimotivasi. (Anggraini, 2022).

Menurut Siswanto dalam Nurmalia (2021) motivasi ialah keadaan mental dan emosional yang memberi energi, mendorong aktivitas (gerakan), dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku dengan cara yang memenuhi kebutuhan dan menyeimbangkan ketidakseimbangan. Dalam hal motivasi, selalu menjadi tanggung jawab seorang pemimpin untuk menginspirasi karyawan agar lebih terlibat dan antusias dengan pekerjaan mereka. (Atijah & Bahri, 2021).

Sebuah upaya yang dilakukan dengan keihlasan untuk mendorong kemajuan perusahaan dengan mensupport apa yang menjadi pendorong sebuah perusahaan maka akan terpenuhinya tujuan perusahaan yakni motivasi. Motivasi akan semakin besar jika dapat dikembangkan kembali (Maruf & Chair, 2020).

Menurut pendapat para ahli tersebut, motivasi adalah suatu inspirasi yang diberikan oleh atasan yang mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diperlukan bagi perusahaan dan akan membantu karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Tujuan Motivasi

Tujuan dalam motivasi menurut Ma'rif & Chair (2020) sebagai berikut :

- a. Menggunakan penguatan positif untuk meningkatkan semangat dan semangat kerja karyawan.
- b. Ini dapat meningkatkan moral dan kepuasan karyawan di tempat kerja dengan memberi mereka lebih banyak peluang.
- c. Meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan.
- d. Menjaga karyawan tetap setia dan stabil sangat penting.
- e. Meningkatkan disiplin karyawan sekaligus mengurangi ketidakhadiran.
- f. Mempermudah proses perekrutan karyawan.
- g. Ciptakan lingkungan kerja yang produktif dan hubungan interpersonal yang positif.
- h. Meningkatkan keterlibatan dan daya cipta karyawan.
- i. Meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.
- j. Membantu karyawan menyadari bahwa mereka bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.

Prinsip Motivasi Diri

Ada beberapa prinsip motivasi menurut Ma'rif & Chair (2020) yakni:

1. Partisipasi Untuk mendorong kerja sesuai dengan pada prinsipnya, karyawan harus diizinkan untuk berpartisipasi dalam proses penetapan tujuan. ingin dicapai pimpinan organisasi.
2. Segala sesuatu yang diperlukan untuk menyelesaikan misi dengan pemimpin, termasuk prinsip komunikasi.
3. Pengakuan atas partisipasi proporsional bawahan adalah prinsip ide. Pemimpin menyadari bahwa bawahan atau karyawannya tertarik untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja jika penghargaan ini diberikan.
4. Pentingnya pendelegasian tidak dapat dilebih-lebihkan. Karyawan akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan atasan mereka jika majikan memberi mereka wewenang untuk membuat keputusan tentang pekerjaan mereka setiap saat.
5. Terfokus pada hal-hal kecil. Untuk dapat lebih memfokuskan menyamangati karyawan dengan melihat hal-hal terkecil.

Indikator Motivasi

Berdasarkan Ardiansyah dkk. (2021), manusia memiliki lima kebutuhan dalam hidupnya sebagai indikator motivasi, yakni:

1. Kebutuhan fisiologis (*psychological needs*) adalah kebutuhan paling mendasar untuk kelangsungan hidup manusia, seperti tempat tinggal, makanan, air, dan udara. Sebelum beralih ke persyaratan yang lebih kompleks, manusia akan terlebih dahulu berusaha memuaskan keinginannya yang paling mendasar.
2. Kebutuhan keamanan (*security needs*) adalah Persyaratan yang merupakan jangka panjang seperti safety, kebutuhan kenyamanan dalam bekerja.

3. **Kebutuhan afiliasi** (*affiliation needs*) termasuk keinginan untuk bekerja sama, aspirasi untuk persahabatan, cinta, keterlibatan, dan rasa memiliki, serta perasaan disukai dan dihargai sebagai individu. Tuntutan ini mencontohkan kebutuhan untuk diterima oleh orang lain.
4. **Kebutuhan akan rasa percaya diri** (*esteem needs*) adalah adanya pengakuan diridari atasan untuk bisa lebih percaya diri, untuk dapat lebih diakui.
5. **Kebutuhan perluasan diri** (*self actualization needs*) yaitu perlunya mengetahui satu sama lain untuk memperbaiki diri untuk lebih meningkatkan kesehatan mental dan memastikan keamanan kerja melalui berbagai kegiatan.

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh suatu kelompok dengan wewenang dan kewajiban untuk menyelesaikannya sesuai dengan etika profesi yang berlaku tindakan individu, kapasitas kerja, dan kapasitas organisasi untuk mencapai tujuannya dalam jangka waktu yang telah ditentukan merupakan faktor yang memiliki berdampak pada kinerja.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pencapaian karyawan ketika mereka merespon dengan jujur. Efek positif akan dihasilkan dari kinerja yang baik. Prestasi positif akan dihasilkan dari upaya karyawan ini (Devianaa, 2022). Pencapaian hasil yang memuaskan akan meningkatkan kinerja yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian di atas, kinerja dapat didefinisikan sebagai kapasitas individu atau kelompok untuk melaksanakan tugas, menyempurnakannya

sesuai dengan tanggung jawabnya, dan menghasilkan hasil yang memenuhi harapan organisasi.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Winedar dkk. (2019) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yang berkualitas, berikut faktor-faktor yang mempengaruhi :

1. Keterampilan individu, keterampilan yang berasal dari karyawan itu sendiri sehingga menjadi bagian dari kepentingan dan tujuan yang menjadi bagian utama.
2. Upaya yang dikerahkan, yang tampak menjadi daya dorong, ditandai dengan kehadiran, etos kerja yang kuat, motivasi, dan sedikit dedikasi.
3. Dukungan dari organisasi: Dukungan organisasi untuk karyawan dapat menghasilkan hal-hal seperti peralatan, teknologi, dan persyaratan untuk bekerja.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Nurmalia (2021) yang menjadi indikator kinerja karyawan adalah :

1. Kualitas kerja
Kapasitas individu atau kelompok untuk melaksanakan suatu kegiatan, menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya, dan menghasilkan hasil yang memenuhi harapan organisasi dikenal sebagai kinerja.
2. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja adalah jumlah pekerjaan yang mereka lakukan dalam sehari. Jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan setiap karyawan dapat ditunjukkan

dengan kecepatan kerja mereka. Hal ini berdampak pada hasil yang dicapai oleh karyawan yang menempatkan diri di perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Pengetahuan tentang tanggung jawab karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas organisasi dalam kerangka waktu yang ditentukan disebut tanggung jawab waktu. Dengan melihat seberapa besar tanggung jawab yang mereka miliki, karyawan dapat menentukan berapa banyak pekerjaan yang mereka sumbangkan untuk bisnis. Hasil kerja secara signifikan dipengaruhi oleh tanggung jawab ini.

4. Efektivitas

Ini mencakup aspek penghargaan internal dan eksternal, seperti harga diri, kepercayaan, identitas. Sehingga karyawan merasa senang untuk bekerja.

5. Kemandirian

Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dan mengambil alih. Setiap individu harus memiliki inovasi yang akan membentuk ide-ide baru dalam pekerjaannya sebagai pengembangan diri jika kinerja ingin lebih meluas dan teratasi.

Penelitian Terdahulu

1. Syahputra & Tanjung, (2020) yang berjudul "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Penelitian ini

menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi *Electrical And Mechanical Facility* pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu yang berjumlah 60 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. (Sinta)

2. Sebuah penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 85 orang, namun hanya 82 pegawai yang bersedia menjadi responden dan dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif yaitu dengan analisis regresi linear berganda. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan (Deviana et al., 2022).
3. Sebuah penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh

temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM Kabupaten Klungkung dan objeknya adalah kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Sampel penelitian ini berjumlah 103 pegawai. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan wawancara terstruktur serta dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PDAM Kabupaten Klungkung (Suarniti & Bagia, 2019).

4. Sebuah penelitian yang berjudul "Analisis Aspek Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis aspek lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara. Hasil penelitian beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi beban kerja tanpa adanya pembagian tugas kepada karyawan lain maka kinerja karyawan tersebut akan semakin menurun. Beban kerja yang terlalu berat atau terlalu ringan mempengaruhi efisiensi kerja, beban kerja yang terlalu sedikit menyebabkan perusahaan membayar lebih banyak karyawan untuk produktivitas yang sama (Lestari & Kencana, 2022).

5. Sebuah penelitian yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura." Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan dapat diklasifikasikan sebagai penelitian *explanatory research*, yaitu menjelaskan hubungan kausal dan keterkaitan variabel penelitian yang meliputi beban kerja dan kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 66 orang, dan alat analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura (Ohorela, 2021).
6. Sebuah penelitian yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (pada Pt.Sembilan Pilar Utama)." Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sembilan Pilar Utama. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Sembilan Pilar Utama. Sedangkan waktu penelitian selama 10 hari yakni pada tanggal 17 Januari sampai 27 Januari 2020. Adapun populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Sembilan Pilar Utama, sedangkan sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Sembilan Pilar Utama yang berjumlah 45 orang, dan menggunakan metode kuantitatif. Dengan teknik analisis data uji penelitian, hasil penelitian dapat disimpulkan

bahwa persepsi responden tentang Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Hartono & Kusuma, 2020).

7. Sebuah penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara." Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian lapangan (*field research*). Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara yang berjumlah 33 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dilakukan dengan cara kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara (Atijah & Bahri, 2021).
8. Sebuah penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan." Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah metode teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 84 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 34,2%. Uji hipotesis secara parsial

terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan (Hartono & Kusuma, 2020).

9. Sebuah penelitian yang berjudul "Pengaruh Human Relation dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara ". Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Human Relations dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah 73 pegawai Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Aceh Utara. Hubungan antar manusia dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Aceh Utara (Nurmala, 2021).

Kerangka Pemikiran

Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

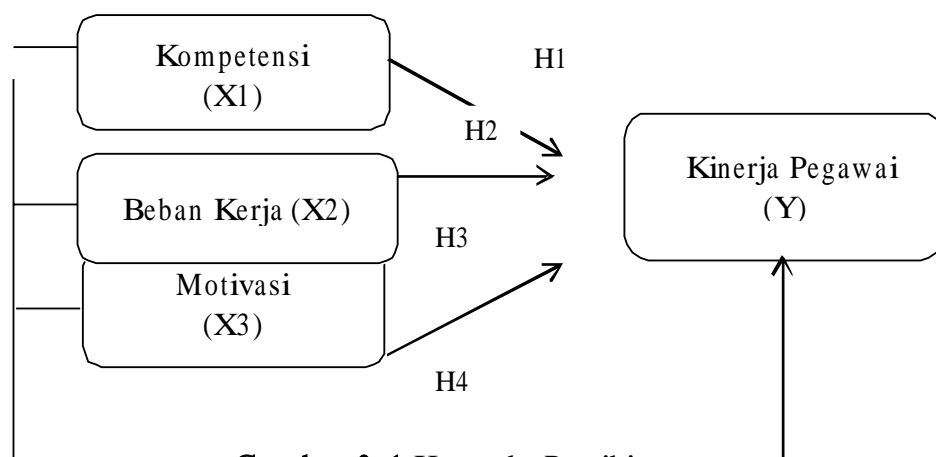
Kompetensi pegawai dengan kinerja adalah sangat dekat dan sangat penting, relevansinya kuat dan akurat, bahkan karyawan harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya jika ingin meningkatkan kinerjanya. Kinerja seseorang dapat disebabkan atau diprediksi oleh kompetensinya, sehingga jika memiliki kompetensi yang tinggi maka kinerjanya juga akan baik. Hal ini didukung oleh penelitian Syahputra & Tanjung (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja merupakan hal yang seseorang alami stres akibat ketegangan yang berlebihan. Ini karena jumlah pekerjaan, kecepatan kerja, dan jumlah keahlian yang dibutuhkan semuanya terlalu tinggi. Stres berlebih dan penggunaan energi yang berlebihan dapat diakibatkan oleh tingkat pembebanan yang terlalu tinggi, sedangkan kebosanan dapat diakibatkan oleh intensitas pembebanan yang terlalu rendah. Hal ini didukung oleh penelitian Oho rela (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan melakukan segala upaya untuk mencapai hasil yang terbaik. Karyawan akan mendapatkan hasil terbaik jika lulus penilaian perusahaan. Sebaliknya, seorang karyawan yang kurang motivasi akan bekerja di luar keinginannya dan gagal memenuhi harapan perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian Atijah & Bahri (2021) yang menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Data Penelitian, 2022

Hipotesis

Berikut hipotesis berdasarkan kerangka pemikiran diatas :

- H1: Terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Batam.
- H2: Terdapat pengaruh signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Batam.
- H3: Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Batam.
- H4: Terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi, Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Batam.



BAB III

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini pendekatan yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif asosiatif, yang mengarah pada mencari hubungan atau pengaruh di antara dua variabel atau lebih (Atijah & Bahri, 2021). Penelitian ini mencari hubungan antara variabel kompetensi, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Proses penelitian menggunakan skala *Likert* dan dibantu dengan alat SPSS versi 25.

Sifat Penelitian

Sifat penelitian ialah penelitian replikasi yaitu memiliki sifat pengu langan kembali penelitian yang sudah ada dan mengembangkan dengan berbagai variabel yang sama dan dengan objek penelitian dan periode penyelesaian yang berbeda.

Lokasi dan Periode Penelitian

Lokasi Penelitian

Pada penelitian ini dilakukan pada objek Kantor Dinas Komunikasi dan Informasi Pemerintah Kota Batam yang beralamat di Jl.Engku Putri No.1, Batam Centre, Kepulauan Riau.

Periode Penelitian

Penelitian dilakukan selama lima bulan. Berikut periode penelitian yang dilakukan:

Tabel 3. 1 Periode Penelitian

Kegiatan	September				Oktober				November				Desember				Januari			
	2022				2022				2022				2022				2022			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Menentukan Judul I	■	■																		
Studi Kepustakaan		■	■	■																
Pembuatan Bab 1 –Bab 3			■	■	■	■	■	■												
Penyebaran Kuesioner									■	■	■	■	■	■	■	■				
Pengolahan Data													■	■	■	■				
Pembuatan Bab 4 –Bab 5																	■	■	■	■
Pengumpulan Skripsi																	■	■	■	■

Sumber : Data Penelitian, 2022

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Ardiansyah dkk., (2021) populasi adalah kelompok wilayah dengan karakteristik tertentu yang menjadi dasar pengambilan sampel penelitian. Penelitian ini mengambil populasi pada pegawai Kantor Dinas KOMINFO Batam sebanyak 105 pegawai.

Teknik Penentuan Besar Sampel

Menurut Ardiansyah dkk., (2021) sampel ialah adalah bagian dari ukuran dan karakteristik populasi. Jika populasinya kecil dan tidak mungkin peneliti memusatkan perhatian pada semuanya karena tenaga, atau waktu, maka dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. sangat kecil, penelitian ini menggunakan sampel jenuh , yang berarti semua orang dalam populasi menjadi sampel (Bagus dkk, 2019). Berdasarkan pernyataan ini maka sampel yang diambil sebanyak 105 pegawai Dinas KOMINFO Batam.

Teknik *Sampling*

Teknik *sampling* adalah teknik pengambilan sampel suatu wilayah populasi. Non-*probability* sampling memiliki persyaratan untuk pengambilan sampel dan tidak dapat diambil sampelnya oleh semua anggota sampel, sedangkan *probability* sampling adalah pengambilan sampel secara acak yang dapat digunakan oleh semua anggota populasi. Ada dua jenis teknik pengambilan sampel, *probability* dan *non-probability*. (Sugiyono , 2019).

Non-*probability* sampling digunakan untuk sampel dalam penelitian ini, karena jumlahnya yang sangat kecil. Oleh karena itu, untuk menghemat biaya dan waktu, penelitian ini menggunakan *sampling jenuh* untuk mengambil sampel seluruh anggota wilayah. (Ningsih dkk, 2022).

Sumber Data

Ada dua jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, data primer dan data sekunder. adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Data Primer

Data Primer adalah informasi yang dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang memeriksa atau oleh orang yang membutuhkannya. Hasil survei dan persepsi lapangan yang dipimpin oleh analis adalah contoh informasi penting yang dapat disediakan oleh sumber data, khususnya individu (Barsah, 2019).

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapat dari informasi yang telah ada (Sugiyono, 2019). Data penting yang telah diperoleh dapat diambil manfaat dari informasi ini. Tinjauan ini mengumpulkan data tambahan dari buku harian, penelitian sebelumnya, proposal, tesis, buku, dan artikel penting tentang subjek investigasi.

Metode Pengumpulan Data

Data dapat terbagi menjadi beberapa, yakni:

1. Kuesioner

Tujuan dari kuesioner adalah untuk menanyakan pertanyaan atau pernyataan responden tentang kompetensi, beban kerja, dan motivasi, yang semuanya berdampak pada kinerja karyawan. Skor responden pada skala Likert digunakan untuk mengevaluasi tingkat jawaban responden. Instrumen dengan nilai persetujuan yang jelas sampai sangat tidak setuju adalah skala Likert, yang ditunjukkan melalui tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : (Sugiyono , 2019)

2. Wawancara

Wawancara adalah proses menanyakan responden secara langsung untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk penelitian. Peneliti berhubungan erat dengan humas Dinas KOMINFO Batam selama wawancara untuk memeriksa data yang terkait dengan penelitian..

3. Observasi

Untuk mengumpulkan informasi, peneliti mengamati subjek penelitiannya secara langsung. Pengamat penelitian ini mendatangi langsung Dinas KOMINFO Batam untuk melihat kondisi dan situasi di lapangan serta mencari permasalahan yang terkait dengan variabel yang diteliti.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel Independen (X)

Menurut Sugiyono , (2019) variabel yang menjadi penyebab perubahan atau terjadinya variabel terikat atau variabel terkait disebut sebagai variabel bebas, stimulus, prediktor, variabel eksogen, atau variabel anteseden. Faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi, atau dipilih oleh peneliti untuk menetapkan atau menentukan hubungan antara fenomena yang diamati dikenal sebagai variabel bebas. Variabel-variabel ini memiliki pengaruh terhadap penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini ialah kompetensi (X1), beban kerja (X2) dan motivasi(X3).

Variabel Dependen (Y)

Menurut Sugiyono, (2019) *dependent variable* sering disebut variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh adanya variabel bebas. Oleh karena itu, variabel terkait sering digunakan untuk menyebut variabel terikat. Besarnya variabel bebas menentukan seberapa besar variabel ini berubah. Variabel Independen, atau koefisien, atau besarnya perubahan variabel bebas, akan memberikan peluang terjadinya perubahan pada variabel terkait atau variabel terikat. Artinya, diantisipasi bahwa variabel terikat juga akan berubah setiap kali jumlah unit variabel bebas berubah.

Tabel 3.3 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Kompetensi (X1)	Menurut (Syahputra, 2020) kompetensi adalah kualitas mendasar yang membedakan individu atau karyawan dari orang lain. Dimana keterampilan seseorang berbeda dengan orang lain.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi Karyawan 2. Watak Karyawan 3. Konsep diri Karyawan 4. Pengetahuan Karyawan 5. Keterampilan Karyawan 	Likert
2	Beban Kerja (X2)	Beban kerja adalah tekanan yang dihadapi karyawan adanya penambahan tugas yang melampaui kemampuan dari karyawan (Hartono & Kusuma, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target yang Harus Dicapai 2. Kondisi Pekerjaan 3. Penggunaan Waktu Kerja 4. Standar Pekerjaan 	Likert
3	Motivasi (X3)	Menurut Nurmala (2021) motivasi ialah keadaan mental dan emosional yang memberi energi, mendorong aktivitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis 	

		(gerakan), dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku dengan cara yang memenuhi kebutuhan dan menyeimbangkan ketidakseimbangan.	<ol style="list-style-type: none"> 2. Kebutuhan keamanan 3. Kebutuhan afiliasi 4. Kebutuhan penghargaan diri 5. Kebutuhan pengembangan diri 	
4	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Siagian (2018) kinerja adalah Hasil kerja yang dihasilkan oleh suatu kelompok dengan wewenang dan kewajiban untuk menyelesaikannya sesuai dengan etika profesi yang berlaku	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 	Likert

Sumber : Data Penelitian, 2022

Metode Analisis Data

Uji Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono, (2019) Istilah "statistik deskriptif" mengacu pada proses pengumpulan, pengorganisasian, pengikhtisaran, dan penyajian data dengan maksud membuat data lebih bermakna, mudah digunakan, dan mudah dipahami dikenal sebagai statistik deskriptif. Investigasi yang jelas melengkapi tanggapan terhadap survei yang dirancang khusus untuk mengamati distribusi tanggapan untuk memperoleh gambaran umum yang terfokus. Berikut rentang skala analisis deskriptif:

Tabel 3.4 Rentang Skala Analisis Deskriptif

Rentang Skala	Kriteria
1,00 –1,79	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah
1,80 –2,59	Tidak Baik/Rendah
2,60 –3,39	Cukup/Sedang
3,40 –4,19	Baik/Tinggi
4,20 –5,00	Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber: (Nasution, 2018)

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas merupakan sebuah uji yang digunakan untuk menguji ketepatan atau keakuratan sebuah instrument penelitian. Uji validitas merupakan uji yang menggunakan *person correlation*. Jika pengurangan pada uji validitas tidak valid maka instrument ini tidak ada manfaatnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang mencari sejauh mana data yang sama akan dihasilkan oleh hasil pengurangan menggunakan objek yang sama (Adhakk, 2019). Uji ini menggunakan *cronbach alpha* sebagai acuannya, dimana apabila hasil *cronbach alpha* > 0,60 maka dapat dikatakan reliabel. Namun jika < 0,60 maka instrument tersebut tidak dapat digunakan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk menentukan apakah variabel dependen dan independen terdistribusi normal sebelum menggunakan model regresi. P-p plot normal dan grafik Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk uji normalitas. Nilai residual tidak dapat dikatakan berdistribusi normal jika titik-titikanya menjauh dari garis normal, namun

dapat dikatakan berdistribusi normal jika titik-titiknya berada pada garis diagonal (Ahmad et al., 2019).

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas digunakan keadaan di mana model regresi berganda mengungkap korelasi atau hubungan yang kuat antara dua atau lebih variabel independen.. Uji ini dilihat pada besaran *Variance Inflation Factor* (VIF), apabila nilai VIF < 10 maka dapat digunakan untuk uji selanjutnya dan tidak terdapat gejala multikolinearitas (Ahmad dkk, 2019).

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas digunakan untuk pengujian selanjutnya, uji ini digunakan untuk melihat apakah ada ketidaksamaan *variance* dari residual. Uji heteroskedastisitas dilihat pada grafik *scatterplot*. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0 (Ahmad dkk, 2019).

Uji Pengaruh

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Qoyyimah dkk, (2019) regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas dalam persamaan regresi linier berganda dapat dilihat dengan metode ini, yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel. Persamaan regresi linear berganda dijelaskan dalam rumus yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Rumus 3. 1 Analisis Linier Berganda

Sumber : (Kilvin & Siagian, 2020)

Ket:

Y = Variabel Depend en

a = Constant

b = Coefficient regresi

x = Variabel Independ en

e = Variabel pengg anggu

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan Ma ruf & Chair, (2020) koefisien determinasi yakni mempertimbangkan besarnya antar variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan analisis koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

Rumus 3. 2 Koefisien Determinasi

Sumber : (Ma ruf & Chair, 2020)

Keterang an :

KD = Nilai Koefisien Determinasi

r^2 = Nilai Kuadrat Koefisien korelasi

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial –Uji t

Menurut Ahmad dkk, (2019) uji t dilakukan bertujuan mencari pengaruh yang terjadi diantara variabel x dan variabel y secara parsial. Kriteria pengambilan keputusan yaitu :

1. $t_{hitung} > t_{table}$ menghasil hasil yang signifikan.
2. $t_{hitung} < t_{table}$ menghasil hasil yang tidak signifikan maka hipotesis ditolak.

3.9.1 Uji Hipotesis Secara Simultan –Uji F

Menurut Ahmad dkk, (2019) uji F dilakukan untuk mencari adanya pengaruh secara bersamaan diantara variabel x dan variabel y. Kriteria pengambilan keputusannya yaitu :

1. $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

