

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi data

Menurut (Sugiyono, 2018) Deskripsi data adalah mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja serta uji deskripsi jawaban responden:

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, subjek atau responden dapat diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

Tabel 4. 1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Perempuan	18	58,1
laki-laki	13	41,9
Jumlah	31	100

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.1, responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa pegawai UPT Perpustakaan Universitas Lampung dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 18 responden, sedangkan jenis kelamin laki-laki berjumlah 13 responden, ini menunjukkan bahwa pegawai UPT Perpustakaan Universitas Lampung didominasi jenis kelamin perempuan.

Tabel 4. 2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20 - 30 Tahun	3	9,7
31 - 40 Tahun	12	38,7
41 - 50 Tahun	11	35,5
> 51 Tahun	5	16,1
Jumlah	31	100

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.2, responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa responden dengan usia 20-30 tahun berjumlah 3 responden, usia 31-40 tahun berjumlah 12 responden, usia 41-50 tahun berjumlah 11 responden, dan usia lebih dari 51 tahun berjumlah 5 responden, ini menyatakan bahwa pegawai UPT Perpustakaan Universitas Lampung didominasi usia 31-40 tahun.

Tabel 4. 3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA/SMK	4	12,9
DIPLOMA	6	19,4
S1	13	41,9
S2	7	22,6
S3	1	3,2
Jumlah	31	100

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.3, responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 4, DIPLOMA berjumlah 6, S1 berjumlah 13, S2 berjumlah 7, dan responden dengan pendidikan

terakhir S3 berjumlah 1, ini menyatakan bahwa pegawai UPT Perpustakaan Universitas Lampung didominasi dengan pendidikan terakhir S1.

Tabel 4. 4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1 - 2 Tahun	1	3,2
2 - 3 Tahun	1	3,2
3 - 4 Tahun	3	9,7
> 4 Tahun	26	83,9
Jumlah	31	100

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.4, responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja 1-2 tahun berjumlah 1, 2-3 tahun berjumlah 1, 3-4 tahun berjumlah 3, dan masa kerja lebih dari 4 tahun berjumlah 26 responden, ini menyatakan bahwa pegawai UPT Perpustakaan Universitas Lampung didominasi dengan masa kerja lebih dari 4 tahun.

4.1.2 Deskripsi jawaban responden

Tabel 4. 5
Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Kompetensi (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
PENGETAHUAN											
1	Saya mampu menggunakan pengetahuan saya untuk memecahkan masalah yang terjadi	15	48,4%	16	51,6%	0	0%	0	0%	0	0%

2	Saya menyelesaikan masalah berdasarkan pengalaman yang pernah saya alami sebelumnya	16	51,6%	15	48,4%	0	0%	0	0%	0	0%
KEAHLIAN											
3	Saya mampu melakukan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan baik	16	51,6%	15	48,4%	0	0%	0	0%	0	0%
4	Saya mampu melakukan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan akurat	11	35,5%	18	58,1%	2	6,5%	0	0%	0	0%
SIKAP											
5	Saya melakukan pekerjaan dengan perasaan gembira	15	48,4%	14	45,2%	2	6,5%	0	0%	0	0%
6	Saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan santun	16	51,6%	14	45,2%	1	3,2%	0	0%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden variabel kompetensi (X1), menunjukkan bahwa item pernyataan 2, 3, dan 6 memiliki jumlah responden yang paling banyak dengan jawaban sangat setuju (SS) dengan jumlah 16 responden. Item pernyataan 4 memiliki jumlah responden terkecil, dengan 11 responden.

Tabel 4. 6
Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Motivasi Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
KONDISI KERJA											
1	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja saya	10	32,3%	10	32,3%	10	32,3%	1	3,2%	0	0%
2	Saya merasa nyaman dengan tata letak ruangan dan	9	29,0%	17	54,8%	4	12,9%	1	3,2%	0	0%
FASILITAS KERJA											
3	Sarana dan prasarana yang ada sudah mendukung tugas pekerjaan	8	25,8%	19	61,3%	4	12,9%	0	0%	0	0%
4	Fasilitas yang disediakan perusahaan memadai dan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	12	38,7%	15	48,4%	4	12,9%	0	0%	0	0%
PRESTASI KERJA											
5	Tugas yang diberikan kepada saya sesuai hasil capaian saya selama bekerja	10	32,3%	17	54,8%	4	12,9%	0	0%	0	0%

6	Saya senang mendapat promosi ketika mampu menyelesaikan tugas dengan baik	13	41,9%	11	35,5%	7	22,6%	0	0%	0	0%
PENGAKUAN DARI ATASAN											
7	Saya merasa termotivasi ketika Atasan memberikan pujian dalam capaian kerja pegawai	11	35,5%	17	54,8%	1	3,2%	2	6,5%	0	0%
8	Saya merasa termotivasi ketika mendapatkan pengakuan atas hasil kerja saya.	14	45,2%	8	25,8%	9	29,0%	0	0%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.6 jawaban responden variabel Motivasi Kerja (X2), menunjukkan bahwa item pernyataan 8 memiliki jumlah responden yang paling banyak dengan jawaban sangat setuju (SS) dengan jumlah 14 responden. Item pernyataan 3 memiliki jumlah responden terkecil, dengan 8 responden.

Tabel 4. 7
Hasil Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
TUJUAN											
1	Saya merasa bahwa tujuan saya mendukung misi dan visi organisasi tempat saya bekerja.	20	64,5%	6	19,4%	5	16,1%	0	0%	0	0%
2	Saya mampu mempengaruhi rekan kerja untuk mencapai tujuan yang diharapkan	13	41,9%	14	45,2%	1	3,2%	3	9,7%	0	0%
UMPAN BALIK											
3	Umpan balik yang saya terima selalu membantu saya untuk memahami kekuatan dan kelemahan dalam pekerjaan saya.	11	35,5%	10	32,3%	8	25,8%	2	6,5%	0	0%
4	Saya merasa bahwa umpan balik yang saya terima memberi saya motivasi untuk memberikan kinerja terbaik di perpustakaan.	11	35,5%	13	41,9%	6	19,4%	1	3,2%	0	0%

KOMPETENSI											
5	Saya dapat mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki dalam pekerjaan saya.	15	48,4%	13	41,9%	3	9,7%	0	0%	0	0%
6	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini.	15	48,4%	14	45,2%	2	6,5%	0	0%	0	0%
MOTIF											
7	Saya merasa memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas dengan baik.	16	51,6%	12	38,7%	3	9,7%	0	0%	0	0%
8	Pengakuan atas pencapaian saya di tempat kerja menjadi salah satu faktor yang mendorong saya untuk bekerja lebih keras.	12	38,7%	12	38,7%	6	19,4%	1	3,2%	0	0%

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.7 jawaban responden variabel Kinerja (Y), menunjukkan bahwa item pernyataan 1 memiliki jumlah responden yang paling banyak dengan jawaban sangat setuju (SS) dengan jumlah 20 responden. Item pernyataan 3 dan 4 memiliki jumlah responden terkecil, dengan 11 responden.

4.2 Hasil uji persyaratan instrumen

4.2.1 Hasil uji validitas

Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 2	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 3	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 4	0,002	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 5	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 6	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Hasil uji validitas variabel Kompetensi (X1), seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.8 diatas, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan menyatakan hasil di mana nilai Sig < Alpha. Dengan demikian, seluruh item Kompetensi (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,005	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 2	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 3	0,003	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 4	0,002	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 5	0,004	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 6	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 7	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 8	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja (X2), seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.9 diatas, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan menyatakan hasil di mana nilai Sig < Alpha. Dengan demikian, seluruh item Motivasi Kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,004	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 2	0,006	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 3	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 4	0,005	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 5	0,002	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 6	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 7	0,001	0,05	Sig < Alpha	Valid
Butir 8	0,002	0,05	Sig < Alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Hasil uji validitas variabel Kinerja (Y), seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.10 diatas, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan menyatakan hasil di mana nilai Sig < Alpha. Dengan demikian, seluruh item Kinerja (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil uji reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas selanjutnya melakukan uji reliabilitas, uji reliabilitas untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten dan stabil ketika digunakan dalam kondisi yang serupa atau pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas masing-masing variabel menggunakan rumus Cronbach Alpha. Hasilnya adalah seperti berikut.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien R	Simpulan
Kompetensi (X1)	0,744	0,60 – 0,799	Kuat
Motivasi Kerja (X2)	0,671	0,60 – 0,799	Kuat
Kinerja (Y)	0,624	0,60 – 0,799	Kuat

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan di tabel 4.11, nilai Cronbach Alpha sebesar 0,744 untuk variabel Kompetensi (X1) dengan tingkat reliabilitas yang kuat, 0,695 untuk variabel Motivasi Kerja (X2) dengan tingkat reliabilitas yang kuat, dan 0,758 untuk variabel Kinerja (Y) dengan tingkat reliabilitas yang kuat.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil uji normalitas

Uji Nonparametrik One-Sampel Kolmogorov – Smirnov Test pada SPSS dapat digunakan untuk mengetahui data normal atau mendekati normal. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4. 12
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompetensi (X1)	0,200	0,05	Sig > alpha	Valid
Motivasi Kerja (X2)	0,200	0,05	Sig > alpha	Valid
Kinerja (Y)	0,054	0,05	Sig > alpha	Valid

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.12 One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov diatas menggunakan SPSS, menunjukkan bahwa Nilai Kompetensi (X1) dengan tingkat

signifikan $0,200 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal, Nilai Motivasi Kerja (X2) dengan tingkat signifikan $0,200 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal, dan Nilai Kinerja (Y) dengan tingkat signifikan $0,054 > 0,05$ maka data berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil uji linearitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi dapat didekati persamaan linear. Ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linear dan korelasi. Hasil uji linearitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 13
Hasil Uji Linear

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Kompetensi terhadap Kinerja	0,205	0,05	Sig > alpha	Linear
Motivasi Kerja terhadap Kinerja	0,653	0,05	Sig > alpha	Linear

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam tabel 4.13, hasil uji linear menggunakan spss dapat disimpulkan :

1. Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA tabel, nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,205 > 0,05$, yang menunjukkan bahwa model regresi berbentuk linier dengan kriteria pengujian Ho diterima.

2. Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil perhitungan ANOVA tabel, nilai Sig pada baris *Deviantion from linierity* $0,653 > 0,05$, yang menunjukkan bahwa model regresi berbentuk linier dengan kriteria pengujian Ho diterima.

4.3.3 Hasil uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menentukan apakah sesama variabel independen berkorelasi atau memiliki hubungan yang kuat satu sama lain. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 14
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Kompetensi (X1)	1,133	10	VIF < 10	Tidak ada gejala mutikolinieritas
Motivasi Kerja (X2)	1,133	10	VIF < 10	Tidak ada gejala mutikolinieritas

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Dari hasil Uji Multikolinieritas pada tabel *coefficient* 4.14 menunjukkan nilai VIF variabel Kompetensi (X1) dan nilai VIF variabel Motivasi Kerja (X2) bernilai 1,133. Dari semua variabel menunjukkan nilai VIF setiap variabel < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas tinggi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya antar variabel independen yang memiliki kemiripan dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan menyebabkan kolerasi yang sangat kuat.

4.4 Hasil analisis data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden menyajikan data tiap variabel yang diteliti melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan Sugiyono (2018).

4.4.1 Nilai Koefisien Korelasi (R)

Tabel 4. 15
Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,782a	,611	,583	2,144

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, nilai koefisien determinasi r squares sebesar 0,611 menunjukkan bahwa Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dapat memberikan kontribusi Kinerja (Y) sebesar 61,1% , sementara 38,9% dari sisa kontribusi diberikan oleh variabel lain. Karena nilai r sebesar 0,782 berada pada rentan 0,6000 - 0,7000, nilai r menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki tingkat tinggi

4.4.2 Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 16
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,756	5,346		-,141	,889
Kompetensi	,700	,190	,463	3,688	<,001
Motivasi Kerja	,487	,124	,491	3,911	<,001

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Tabel 4.16 di atas menunjukkan hasil perhitungan regresi linier berganda yang dilakukan menggunakan program SPSS. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 + e_t$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X1 = Kompetensi

X2 = Motivasi Kerja

a = Konstanta

e_t = Error Term

b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi

$$Y = -,756 + 0,700X_1 - 0,487X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar -,756 yang berarti bahwa tanpa adanya Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2), maka Kinerja (Y) menurun -,756 satuan.
2. Koefisien Kompetensi (X1) Jika Kompetensi (X1) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,700 satu satuan.
3. Koefisien Motivasi Kerja (X2) Jika Motivasi Kerja (X2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,487 satu satuan

4.5 Hasil Uji Hipotesis

4.5.1 Secara parsial (uji t)

Uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 17
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Thitung	Ttabel	kondisi	Simpulan
Kompetensi terhadap Kinerja	0,001	0,05	Sig < alpha	3,688	2,045	Thitung > Ttabel	.Berpengaruh
Motivasi Kerja terhadap Kinerja	0,001	0,05	Sig < alpha	3,911	2,045	Thitung > Ttabel	Berpengaruh

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

1. Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada Kompetensi (X1) diperoleh nilai sig (0,001) < Alpha (0,05) atau Thitung (3,688) > Ttabel (2,045) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.17 didapat perhitungan pada Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai sig (0,001) < Alpha (0,05) atau Thitung (3,911) > Ttabel (2,045) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y).

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengukur pengaruh signifikan secara bersamaan dari semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian regresi secara bersama-sama dilakukan untuk menguji hipotesis:

Ho : Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pegawai UPT Perpustakaan Universitas Lampung.

Ha : Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pegawai UPT Perpustakaan Universitas Lampung.

Kriteria pengujian hipotesis:

Dengan Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05).

1. Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak
2. Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Dengan Menentukan dan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel.

1. Jika nilai Fhitung > Ftabel maka Ho ditolak
2. Jika nilai Fhitung < Ftabel maka Ho diterima
3. Menentukan simpulan dan hasil uji hipotesis

Tabel 4. 18
Hasil Uji Simultan (Uji F)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Fhitung	Ftabel	kondisi	Simpulan
Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja	0,001	0,05	Sig < alpha	21,966	3,34	Fhitung > Ftabel	Berpengaruh

Sumber : Hasil Data Diolah Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.18, terlihat bahwa nilai sig yaitu $0,001 < 0,05$ atau Fhitung (21,966) > Ftabel (3,34) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Kompetensi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai UPT Perpustakaan Universitas Lampung.

4.6 Pembahasan

Hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai UPT Perpustakaan Universitas Lampung berjenis kelamin perempuan, didominasi berusia 31 – 40 Tahun, dengan pendidikan terakhir S1, dan masa kerja selama lebih dari 4 tahun.

4.6.1 Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji analisis yang telah dilakukan, didapat perhitungan pada Kompetensi (X1) diperoleh nilai sig (0,001) < Alpha (0,05) atau Thitung (3,688) > Ttabel (2,045) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Kompetensi pegawai sangat berpengaruh dalam menghasilkan kinerja, apabila kompetensinya baik maka kinerja pegawai pun akan baik pula Ridwansyah (2023). Edison (2018) menyatakan Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Irawati (2021), menyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji analisis yang telah dilakukan, didapat perhitungan pada Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai sig (0,001) < Alpha (0,05) atau Thitung (3,911) > Ttabel (2,045) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Jika karyawan memiliki motivasi kerja yang rendah saat melakukan pekerjaannya, organisasi akan mengalami kerugian dan citra buruk karena karyawan tidak memanfaatkan seluruh kemampuan mereka.

Sebaliknya, memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan hasil kerja yang optimal baik secara kuantitatif maupun kualitatif, yang membantu organisasi mencapai tujuannya. Motivasi didefinisikan sebagai penggerak yang menciptakan lingkungan tempat kerja seseorang sehingga mereka dapat bekerja sama atau bekerja dalam tim dan berusaha sekuat tenaga untuk mencapai kepuasan dalam pekerjaan mereka, Suwardi & Zuriana (2024). Afandi (2018) menyatakan Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Santia et, al., (2022) menyatakan bahwa Motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.6.3 Pengaruh Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji analisis yang telah dilakukan, nilai sig yaitu $0,001 < 0,05$ atau $F_{hitung} (21,966) > F_{tabel} (3,34)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Kompetensi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai UPT Perpustakaan Universitas Lampung. Kompetensi dan motivasi kerja akan menghasilkan pegawai yang tidak hanya memiliki kemampuan yang mumpuni, tetapi juga semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Wibowo (2016) menyatakan Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Kinerja adalah

hasil yang dicapai oleh individu atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan strategis. Kompri (2020) menyatakan Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian Supriyati et, al., (2022) menyatakan bahwa secara simultan kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.