

Pengaruh Kompetensi Teknis, Kemampuan Interpersonal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat

Doni Marlius^{1✉}, Wandy Salamanang²

¹Akademi Keuangan dan Perbankan Padang

²Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP” Padang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi teknis, kemampuan interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 93 orang pegawai. Teknik pengambilan sample adalah total sampling dimana semua populasi dijadikan sampel. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompetensi teknis (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan t-hitung lebih besar dari t-tabel ($6,708 < 1,662$) dengan nilai signifikan lebih besar dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$). (2) Kemampuan interpersonal berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan t-hitung lebih besar dari pada t-tabel ($6,120 > 1,662$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$). (3) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan t-hitung lebih besar dari pada t-tabel ($7,846 > 1,662$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$).

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Kompetensi Teknis, Kemampuan Interpersonal, Motivasi Kerja.

Abstract

This study aims to analyze the influence of technical competence, interpersonal skills and work motivation on the performance of employees of the West Sumatra Provincial Industry and Trade Office. This study uses a quantitative method. The population in this study is 93 employees. The sampling technique is total sampling where all populations are used as samples. Data analysis uses multiple linear regression using the SPSS application. The results of the study showed that: (1) Technical competence (X1) had a positive effect on the performance of employees with t-calculation greater than t-table ($6,708 < 1,662$) with a significant value greater than the alpha value ($0,000 < 0,05$). (2) Interpersonal skills have a positive effect on employee performance with t-calculation greater than t-table ($6,120 > 1,662$) with a significant value smaller than the alpha value ($0,000 < 0,05$). (3) Work motivation has a positive effect on employee performance with t-calculation greater than t-table ($7,846 > 1,662$) with a significant value smaller than the alpha value ($0,000 < 0,05$).

Keywords: Employee Performance, Technical Competence, Interpersonal Skills, Work Motivation

Copyright (c) 2025 Doni Marlius

✉ Corresponding author :

Email Address : donimarlius@akbpstie.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset organisasi yang paling penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja. Hal ini menuntut semua organisasi yang berhubungan dengan pelayanan hak masyarakat agar menjadi organisasi yang kompetitif yang sesuai dengan harapan kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, untuk mengatasi hal tersebut sangatlah diperlukan SDM yang berkualitas, kreatif, inovatif, berdaya saing tinggi, serta memiliki kinerja yang tinggi. Menurut Darda, A., Rojikun, A., & Yusuf, Y. (2022) pengelolaan kinerja pegawai merupakan proses yang dilakukan oleh organisasi atau instansi

Pengaruh Kompetensi Teknis, Kemampuan Interpersonal Dan Motivasi Kerja.....

untuk mengatur, mengawasi, dan meningkatkan kinerja para pegawainya. Kinerja pegawai adalah cara untuk memperoleh hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka kerja yang disepakati, berdasarkan tujuan yang direncanakan dan berbagai persyaratan kompetensi yang ditentukan (Armstrong dalam Tampubolon, 2021:80). Kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah Tirtayasa, S. (2019).

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat merupakan organisasi perangkat daerah yang bertugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang perindustrian dan perdagangan, serta tugas pembantuan sebagaimana tertuang dalam Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Sebagai instansi yang berperan dalam pembangunan sektor industri dan perdagangan, dinas ini memiliki tanggung jawab besar dalam menciptakan ekosistem industri yang berdaya saing serta mendorong pertumbuhan perdagangan yang sehat dan berkelanjutan. Kompetensi teknis, kemampuan interpersonal dan motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Kasmida, K., Mujib, A., & Suciati, S. (2022)

Kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan Dessler (2017). Kompetensi adalah kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, yang ditentukan oleh dua faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Stephen Robbin, 2007:38). Faktor berikutnya adalah kemampuan interpersonal, yaitu kemampuan yang sudah dikuasai akan diwujudkan dalam bentuk kecerdasan interpersonal, dengan kata lain kecerdasan interpersonal merupakan perwujudan dari kemampuan interpersonal yang meningkat. Kemampuan interpersonal sangat dibutuhkan oleh setiap individu atau manusia dalam bersosialisasi Rahma, R. M. P. (2025). Dalam suatu organisasi, perlu juga adanya motivasi kerja yaitu suatu cara dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab (Yanuari, Y. 2019).

Kinerja dalam suatu organisasi sangat berpengaruh sekali untuk mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi tersebut. Kinerja pegawai mencerminkan sejauh mana seorang pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Kinerja ini biasanya dinilai berdasarkan indikator tertentu, seperti kompetensi yang menunjukkan keterampilan atau pengetahuan dan menjelaskan spesialisasi dalam bidang tertentu sebagai kekuatan dalam bidang tersebut (Zusmawati, 2023). Penelitian lainnya juga mengungkapkan bahwa kinerja pegawai dilihat dari komunikasi organisasi dan lingkungan kerja (Marlius, D., Susanti, F., Fernos, J., & Harmen, A. A. (2023). Adapun motivasi yang dialami pegawai juga bisa didasari adanya pekerjaan yang terus menerus dan terjadi penilaian terhadap hasil dari kerja yang sudah diselesaikan. Motivasi terlahir dari sifat pegawai didalam melalui suasana kerja di tempat kerja ataupun organisasi (Susanti 2018).

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi 93 pegawai dan beralamat di Jalan Aur No. 1 Padang Pasir, Kecamatan Padang Barat, Kota Padang Sumatera Barat, dengan penarikan sampel yang digunakan adalah total sampling, dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisi Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan bantuan SPSS 25.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud secara akurat. Hasil uji validitas untuk setiap variabel dalam penelitian disajikan sebagai berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Standar Pengukuran	Keterangan
Y.1	0,767	0,361	Valid
Y.2	0,454	0,361	Valid
Y.3	0,559	0,361	Valid
Y.4	0,630	0,361	Valid
Y.5	0,558	0,361	Valid
Y.6	0,551	0,361	Valid
Y.7	0,572	0,361	Valid
Y.8	0,648	0,361	Valid
Y.9	0,626	0,361	Valid
Y.10	0,653	0,361	Valid
Y.11	0,479	0,361	Valid
Y.12	0,417	0,361	Valid
Y.13	0,463	0,361	Valid
Y.14	0,405	0,361	Valid
Y.15	0,467	0,361	Valid

Sumber: olah data primer tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian angket yang dilakukan diketahui bahwa seluruh pertanyaan yang ada pada variabel kinerja pegawai valid karena memiliki koefisien $> 0,361$.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian Kompetensi Teknis (X1)

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Standar Pengukuran	Keterangan
X1.1	0,609	0,361	Valid
X1.2	0,534	0,361	Valid
X1.3	0,578	0,361	Valid
X1.4	0,481	0,361	Valid
X1.5	0,555	0,361	Valid
X1.6	0,522	0,361	Valid
X1.7	0,517	0,361	Valid
X1.8	0,660	0,361	Valid
X1.9	0,576	0,361	Valid
X1.10	0,623	0,361	Valid
X1.11	0,781	0,361	Valid
X1.12	0,494	0,361	Valid

Sumber: data SPSS 25 (data diolah pada tahun 2025)

Hasil pengujian angket yang dilakukan diketahui bahwa seluruh pertanyaan yang ada pada variabel kompetensi teknis valid karena memiliki koefisien $> 0,361$.

Tabel 3. Uji Validitas Kemampuan Interpersonal (X2)

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Standar Pengukuran	Keterangan
X2.1	0,617	0,361	Valid
X2.2	0,467	0,361	Valid
X2.3	0,610	0,361	Valid
X2.4	0,607	0,361	Valid
X2.5	0,542	0,361	Valid
X2.6	0,549	0,361	Valid
X2.7	0,547	0,361	Valid
X2.8	0,623	0,361	Valid
X2.9	0,592	0,361	Valid
X2.10	0,460	0,361	Valid
X2.11	0,405	0,361	Valid
X2.12	0,488	0,361	Valid

Sumber: data SPSS 25 (data diolah pada tahun 2025)

Hasil pengujian angket yang dilakukan diketahui bahwa seluruh pertanyaan yang ada pada variabel kemampuan interpersonal valid karena memiliki koefisien $> 0,361$.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian Motivasi Kerja (X3)

Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Standar Pengukuran	Keterangan
X3.1	0,682	0,361	Valid
X3.2	0,5482	0,361	Valid
X3.3	0,670	0,361	Valid
X3.4	0,661	0,361	Valid
X3.5	0,572	0,361	Valid
X3.6	0,622	0,361	Valid
X3.7	0,524	0,361	Valid
X3.8	0,486	0,361	Valid
X3.9	0,494	0,361	Valid
X3.10	0,477	0,361	Valid
X3.11	0,471	0,361	Valid
X3.12	0,529	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan PLS 4, n:63

Hasil pengujian angket yang dilakukan diketahui bahwa seluruh pertanyaan yang ada pada variabel motivasi kerja valid karena memiliki koefisien $> 0,361$.

Uji Reliabilitas

Setelah seluruh item pernyataan dinyatakan valid, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian memberikan hasil yang konsisten dan dapat dipercaya.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Role Of Thumb	Keterangan
1	Kinerja Pegawai (Y)	0,847	0,6	Reliabel
2	Kompetensi Teknis (X ₁)	0,811	0,6	Reliabel
3	Kemampuan Interpersonal (X ₂)	0,781	0,6	Reliabel
4	Motivasi Kerja (X ₃)	0,890	0,6	Reliabel

Sumber: data SPSS 25 (data diolah pada tahun 2025)

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha lebih besar dari nilai kriteria yang ditentukan yaitu $> 0,6$.

Uji Normalitas

Pengujian dilakukan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test melalui program SPSS 25, dengan kriteria bahwa data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (Asymp. Sig.) lebih dari 0,05.

Tabel 6. Uji Normalitas

NO	Variabel	Sig.	Alpha	Distribusi
1	Kinerja Pegawai (Y)	0,200	0,05	Normal
2	Kompetensi Teknis (X ₁)	0,200	0,05	Normal
3	Kemampuan Interpersonal (X ₂)	0,200	0,05	Normal
4	Motivasi Kerja (X ₃)	0,200	0,05	Normal

Sumber: data SPSS 25 (data diolah pada tahun 2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, terlihat bahwa nilai signifikansi dari semua variabel lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan, yaitu $\alpha = 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompetensi Teknis (X ₁)	0,842	1.187	Tidak ada multikolinearitas
Kemampuan Interpersonal (X ₂)	0,705	1.419	Tidak ada multikolinearitas
Motivasi Kerja (X ₃)	0,805	1.519	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: data SPSS 25 (data diolah pada tahun 2025)

Berdasarkan hasil pada data diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model penelitian terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Alpha	Keterangan
Kompetensi Teknis (X ₁)	0,882	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kemampuan Interpersonal (X ₂)	0,450	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X ₃)	0,282	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data SPSS 25 (data diolah pada tahun 2025)

Berdasarkan hasil uji, seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

Analisis Linear Berganda

Model regresi ini dapat digunakan untuk mengetahui kontribusi kompetensi teknis, kemampuan interpersonal, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat, baik secara simultan maupun parsial.

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel Bebas	Beta
Constant	17.341
Kompetensi Teknis (X1)	0,342
Kemampuan Interpersonal (X2)	0,249
Motivasi Kerja (X3)	0.321

Sumber: data SPSS 25 (data diolah pada tahun 2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kompetensi teknis, kemampuan interpersonal, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

Uji t Statistik

Pada penelitian ini, variabel independen terdiri dari kompetensi teknis, kemampuan interpersonal, dan motivasi kerja yang diuji untuk mengetahui apakah berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y).

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis

Variabel Bebas	T Tabel	T hitung	Sig.	Kesimpulan
Kompetensi Teknis (X1)	1.662	6,708	.000	H ₁ diterima
Kemampuan Interpersonal (X2)	1.662	6,120	.000	H ₂ diterima
Motivasi Kerja (X3)	1.662	7,846	.000	H ₃ diterima

Sumber: data SPSS 25 (data diolah pada tahun 2025)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi teknis, kemampuan interpersonal, dan motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan t-hitung lebih besar daripada t-tabel ($6,708 > 1,662$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada nilai alpha ($0,000 < 0,05$). Selanjutnya hasil uji kemampuan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan t-hitung lebih besar daripada t-tabel ($6,120 > 1,662$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada nilai alpha ($0,000 < 0,05$), serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan t-hitung lebih besar daripada t-tabel ($7,846 > 1,662$) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada nilai alpha ($0,000 < 0,05$).

Berdasarkan temuan penelitian ini, disarankan agar Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Barat lebih memprioritaskan pengembangan kompetensi pegawai, baik dari segi teknis maupun interpersonal. Program pelatihan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pegawai perlu ditingkatkan untuk memastikan mereka memiliki keterampilan yang diperlukan. Selain itu, penting untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung, di mana pegawai merasa dihargai dan termotivasi. Pemberian penghargaan atas pencapaian individu maupun tim, serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai, dapat meningkatkan semangat dan kepuasan pegawai. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan, membantu Dinas Perindustrian dan Perdagangan dalam mencapai tujuan dan visi organisasi dengan lebih efektif.

Referensi :

- ALmlstrong, ML. 2021. *MLalnejemlen Kinerjal (Halndbook MLalnajjemlen SDML)*. Penerbit: Nusalmledial. Jalkalrtal.
- As'ad, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- As'ad, A., Brasit, N., Muis, M., & Umar, F. (2024). uNVEILING THE ANTECEDENTS OF SuSTAINABLE PERFORMANCE: INSIGHTS FROM HOSPITALITY INDuSTRY MANAGERS.
- As'ad, A., Brasit, N., Muis, M., & Umar, F. (2023, May). How Leadership Style, Commitment, Work Climate, and Work Motivation Affect on Satisfaction and Performance. In 7th International Conference on Accounting, Management and Economics (ICAME-7 2022) (pp. 546-563). Atlantis Press.
- As'ad, A., Junaidin, J., Syarifuddin, S., Herison, R., & Syukur, A. (2024). The Impact of Cross-Cultural Management on Global Collaboration and Performance. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 4(2), 30-42.
- Basalamah, S. A. (2022). The Influence of Leadership and Training on Teacher Competence and Performance. *Tadib: Jurnal Pendidikan Islam*, 26(2), 125-139.
- Basalamah, S. A. (2020). Strategi pemasaran jasa dalam meningkatkan jumlah nasabah PT. Bank Sulselbar Cabang Syariah Makassar. *Jurnal Ekonomika*, 4(1), 73-81.
- Darda, A., Rojikun, A., & Yusuf, Y. (2022). Anteseden Kinerja Pegawai.
- Dessler, Galrry. (2017). *MLalnajjemlen SUmlber Dalyal MLalnusial*, Edisi Kesemblilaln. Jalkalrtal : Indek Kelomlpok Gralmledial
- Kasmida, K., Mujib, A., & Suciati, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kompetensi Interpersonal Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Sekolah Satuan Pendidikan Kerjasama. *Jurnal Pendidikan Glasser*, 6(1), 75-88.
- Marlius, D., Susanti, F., Fernos, J., & Harmen, A. A. (2023). Kinerja Pegawai Dilihat Dari Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja. *Creative Research Management Journal*, 6(2), 112-125.
- Mulang, H., As'ad, A., & Razak, R. (2023). Efektivitas Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Desa Pengrajin Eceng Gondok. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 403-413.
- Rahma, R. M. P. (2025). *PENGARUH PERMAINAN PETAK UMPET TERHADAP KEMAMPUAN INTERPERSONAL PADA ANAK USIA DINI DI BA AL MUAWWANAH* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Reskiana, R., As'ad, A., & Amra, W. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Makassar. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(1), 47-56.
- Susanti, F., & Putra, H. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kementerian Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Jurnal Pundi*, 3(3), 249-58.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45-54.
- Zusmawati, Z., & Febrina, V. (2023). Dampak Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Dan Non ASN Di PDAM Tirta Langkisau (PAINAN). *Economics And Business Management Journal (EBMJ)*, 2(02), 227-238.