Jurnal Indragiri
Penelitian Multidisiplin
Vol. 3, No. 2, Juli 2026 ISSN: 2808-0432

PENGARUH KOMPETENSI DAN PROFESIONALISME PEGAWAI TERHADAP MOTIVASI PELAYANAN PUBLIK DI KANTOR CAMAT KUALA INDRAGIRI KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

Budiansyah[1], Yaswar Aprilian[2], Syafrinadina [3]
[1,2,3]program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Indragiri
ayahmefta4@gmail.com[1], yaswartbh18@gmail.com[2], syafrinadinamanajemenunisi@gmail.com[3]

Abstract

This study aims to analyze the influence of employee competence and professionalism on public service motivation at the Kuala Indragiri District Office, Indragiri Hilir Regency. The study uses a descriptive quantitative approach with multiple linear regression methods. The population as well as the research sample amounted to 30 employees, with census techniques. Data was collected through a questionnaire that had been tested for validity and reliability, then analyzed using SPSS. The results of the partial test showed that employee competence had a positive and significant effect on public service motivation (t = 4.216; sig < 0.05), as well as employee professionalism which had a positive and significant effect (t = 3.842; sig < 0.05). Simultaneously, competence and professionalism had a significant effect on public service motivation (F = 32.584; sig < 0.05). The value of the determination coefficient (R²) of 0.553 showed that 55.3% of the variation in public service motivation was explained by the competence and professionalism of employees, while the rest were influenced by other factors. This research emphasizes the importance of strengthening competence and professionalism to increase the motivation of public services at the sub-district level.

Keywords:

Kompetensi Pegawai
Profesionalisme
Motivasi Pelayanan Publik

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompetensi dan profesionalisme pegawai terhadap motivasi pelayanan publik di Kantor Kecamatan Kuala Indragiri, Kabupaten Indragiri Hilir. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode regresi linier berganda. Populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 30 pegawai, dengan teknik sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan SPSS. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pelayanan publik (t = 4,216; sig < 0,05), demikian pula profesionalisme pegawai yang berpengaruh positif dan signifikan (t = 3,842; sig < 0,05). Secara simultan, kompetensi dan profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap motivasi pelayanan publik (F = 32,584; sig < 0,05). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,553 menunjukkan bahwa 55,3% variasi motivasi pelayanan publik dijelaskan oleh kompetensi dan profesionalisme pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Penelitian ini menegaskan pentingnya penguatan kompetensi dan profesionalisme untuk meningkatkan motivasi pelayanan publik di tingkat kecamatan.

Corresponding Author:

Budiansyah
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Islam Indragiri
Email: ayahmefta4@gmail.com

1. PENDAHULUAN

. Kompetensi pegawai dan profesionalisme aparatur menjadi isu sentral dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan publik. Berbagai studi menunjukkan bahwa kompetensi teknis, kompetensi sosial, dan kemampuan manajerial pegawai berperan langsung memperbaiki kelancaran proses birokrasi dan persepsi publik terhadap layanan (Fitriana & Indah, 2021). Profesionalisme ASN yang mencakup etika kerja,

akuntabilitas, dan orientasi tugas sering dipandang sebagai penguat kinerja organisasi publik; ketika pegawai menunjukkan profesionalisme tinggi, tingkat kepatuhan terhadap prosedur dan kualitas output meningkat, yang pada gilirannya memengaruhi motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam memberikan pelayanan(Alfreth, 2021).

Motivasi pelayanan publik (public service motivation/PSM) berangkat dari gagasan bahwa pegawai sektor publik termotivasi bukan hanya oleh insentif material tetapi juga oleh nilai-nilai pelayanan, kepuasan membantu publik, dan rasa tanggung jawab sosial. Penelitian empiris kontemporer mengaitkan PSM dengan kompetensi dan profesionalisme: pegawai yang kompeten dan profesional cenderung memiliki self-efficacy lebih tinggi sehingga PSM mereka dapat teraktualisasi dalam tindakan pelayanan (Langkana, 2022). Dalam konteks birokrasi tingkat kecamatan, keterbatasan kompetensi kerap ditunjukkan melalui ketidaktepatan prosedur, lambatnya penyelesaian administrasi, dan rendahnya kemampuan komunikasi dengan masyarakat. Studi wilayah Riau dan Indragiri Hilir menunjukkan hubungan positif antara peningkatan kompetensi pegawai dan perbaikan kualitas layanan di kantor camat, sehingga wajar bila masalah kompetensi menjadi fokus perbaikan layanan publik di kecamatan-kecamatan pesisir dan pedesaan (Syelviani, 2022).

Teori manajemen sumber daya manusia publik modern menekankan pentingnya pengembangan kompetensi berkelanjutan (capacity building) dan pembudayaan profesionalisme sebagai intervensi kebijakan untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam memberikan layanan. Kajian literatur menyarankan kombinasi pelatihan teknis, pembinaan etika profesi, dan sistem appraisal yang adil sebagai pendorong motivasi kerja yang berkelanjutan (Sitepu, 2024).

Beberapa penelitian kuantitatif terbaru juga menegaskan peran mediasi motivasi kerja antara kompetensi/profesionalisme dan kinerja pelayanan; artinya kompetensi dan profesionalisme tidak hanya berdampak langsung pada hasil layanan, tetapi juga melalui peningkatan motivasi pegawai yang mempengaruhi intensitas dan kualitas tindakan pelayanan (I.J.S.E.T., 2024). Selain itu, dinamika lokal seperti keterbatasan anggaran pelatihan, rendahnya insentif non-finansial, dan struktur organisasi kecamatan yang padat tugas mempengaruhi kemampuan kantor camat dalam membangun profesionalisme. Literatur kebijakan menekankan perlunya sinergi antara pemerintah kabupaten, kantor kecamatan, dan lembaga pelatihan untuk menciptakan program kompetensi yang relevan dengan kebutuhan layanan publik tingkat kecamatan (Zein, 2022).

Di Kuala Indragiri, masyarakat mengandalkan kantor camat sebagai gerbang layanan administrasi kependudukan, perizinan sederhana, dan mediasi konflik lokal. Kualitas interaksi pertama dengan pegawai kecamatan sering menentukan tingkat kepercayaan publik; bila pegawai tampil tidak profesional atau kurang kompeten, motivasi masyarakat untuk berpartisipasi dalam program pemerintah akan menurun, menimbulkan ketidakpuasan dan potensi konflik. Staf yang bekerja di kantor kecamatan Kuala Indragiri berjumlah 30 orang, dapat dilihat pada tebel berikut:

Tabel 1.1
Data pegawai kantor Camat Kecamatan Kuala Indragiri Hilir

No	Jabatan	Jumlah	Pendidikan	Masa Kerja	Rentang Usia
1	Camat	1	S1	19 Tahun	57 Tahun
2	Sekretaris Camat	1	S1	18 Tahun	35 Tahun
3	Kasi	4	S1	15 - 18 Tahun	38-52 Tahun
4	Kasubbag	2	S1	17 - 19 Tahun	47-53 Tahun
5	Lurah	1	D3	18 Tahun	47 Tahun
6	Sekretaris Lurah	1	SLTA	20 Tahun	56 Tahun
7	Bendahara	2	SLTA	14 - 16 Tahun	42-46 Tahun
8	Staf PNS	1	SLTA	18 Tahun	51 Tahun
9	Staf PPPK	8	SLTA	12 - 19 tahun	24-49 Tahun
10	Staf Honorer	7	SLTA	8 - 12 Tahun	25-37 Tahun

11	Satpol pp	1	SLTA	7 tahun	36 Tahun
12	Staf Pendamping	1	S1	7 Tahun	37 Tahun
	Jumlah	30			

Sumber : Kantor Camat Kecamatan Kuala Indragiri Tahun 2025

Tabel 1.2
Data Pelayanan Yang ada di kantor Camat Kuala Indragiri

No	Jenis Pelayanan	Persyaratan	Alur Pelayanan	Waktu Pengurusan	Output
1	Surat Keterangan Umum (Rekomendasi, Legalisasi, dll.)	KTP, KK, Formulir, Berkas Pendukung	Pemohon → Verifikasi → Paraf/Ttd Camat → Cetak Surat → Serah Terima	**10–30 menit**	Surat Keterangan
2	Rekomendasi Izin Usaha / Rek. Teknis	Surat Pengantar, Proposal, Identitas	Pemeriksaan Berkas → Survey (jika perlu) → Paraf Camat → Terbit Rekomendasi	**1–3 hari kerja**	Surat Rekomendasi
3	Pelayanan Administrasi Kependudukan (Pengantar ke Disdukcapil)	Formulir, KTP, KK, Surat RT/RW	Pemohon → Verifikasi → Input Data → Cetak Pengantar → Ttd Camat	**10–20 menit**	Surat Pengantar
4	Pelayanan Konsultasi & Pengaduan	Identitas Pelapor (opsional)	Penerimaan Laporan → Pencatatan → Koordinasi Seksi Terkait → Tindak Lanjut	**1–5 hari kerja**	Laporan / Tindak Lanjut
5	Pelayanan PKK & Data Dasa Wisma	Laporan Bulanan RT/DW	Terima Laporan → Pemeriksaan → Verifikasi Camat → Arsip	**1 hari kerja**	Laporan Terverifikasi

Sumber : Kantor Camat Kuala Indragiri Tahun 2025

Kondisi geografis dan demografis Kuala Indragiri terbagi antara wilayah pesisir, pulau kecil, dan daratan menyebabkan tantangan akses layanan dan kebutuhan kompetensi khusus (mis. penguasaan administrasi berbasis daring, komunikasi lintas budaya). Kesenjangan kompetensi terhadap kebutuhan lokal dapat menurunkan motivasi pelayanan karena pegawai merasa tidak mampu memenuhi ekspektasi warga. Motivasi pelayanan publik yang rendah berimplikasi pada lambatnya penyelesaian dokumen, tingginya keluhan masyarakat, dan menurunnya citra pemerintahan lokal. Kondisi ini turut berdampak pada efektivitas kebijakan publik di tingkat desa/kelurahan karena perantara administratif (kantor camat) tidak mampu menjalankan fungsi fasilitator dan pengawas secara optimal.

Oleh karena itu, memahami pengaruh kompetensi dan profesionalisme pegawai terhadap motivasi pelayanan publik di Kantor Kecamatan Kuala Indragiri merupakan kebutuhan praktis dan akademis. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberi rekomendasi intervensi pelatihan, kebijakan penghargaan, dan restrukturisasi manajemen sumber daya manusia di tingkat kecamatan agar layanan publik menjadi lebih responsif, efektif, dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat lokal.

2. METODE PENELITIAN

. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi dan profesionalisme pegawai terhadap kepuasan masyarakat di Kantor Kecamatan Kuala Indragiri Kabupaten Indragiri Hilir. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur hubungan antar variabel berdasarkan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik. Menurut Sugiyono (2021), pendekatan kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian yang valid dan reliabel, serta analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan deskriptif dalam penelitian ini juga digunakan untuk menggambarkan fenomena pelayanan publik secara objektif berdasarkan persepsi masyarakat penerima layanan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dinas kantor kecamatan pelayanan publik kuala Indragiri Hilir sebanyak 30 orang pegawai. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor kecamatan pelayanan publik di Kuala Indragiri Hilir.

Adapun analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel Kompetensi Pegawai (X_1) dan Profesionalisme Pegawai (X_2) terhadap Motivasi Pelayanan Publik (Y) di Kantor Kecamatan Kuala Indragiri. Regresi linier berganda dipilih karena mampu menjelaskan hubungan simultan antara lebih dari satu variabel bebas dengan satu variabel terikat yang berskala interval.

Dalam regresi linier berganda, hubungan antar-variabel dinyatakan dengan persamaan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Motivasi Pelayanan Publik

X_1 = Kompetensi Pegawai

X_2 = Profesionalisme Pegawai

a = Konstanta, yaitu nilai Y ketika X_1 dan X_2 = 0

$b_1$dan b_2= Koefisien regresi yang menunjukkan besarnya perubahan Y akibat perubahan pada masing-masing variabel X

e = Error atau variabel gangguan

Sebelum analisis regresi dijalankan, dilakukan pemeriksaan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Uji ini diperlukan untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat sebagai model regresi yang baik (*best linear unbiased estimator*).

1. Uji normalitas digunakan untuk memastikan bahwa distribusi nilai residual bersifat normal.
2. Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah terdapat korelasi tinggi antara variabel X_1 dan X_2.
3. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah residual bersifat homogen atau tidak.
4. Uji autokorelasi dilakukan untuk memastikan tidak adanya korelasi antar-residual.

Jika seluruh asumsi terpenuhi, barulah model regresi diolah. Output yang menjadi fokus utama adalah nilai koefisien regresi, nilai signifikansi (p-value), nilai t-hitung untuk uji parsial, nilai F-hitung untuk uji simultan, dan koefisien determinasi (R^2).

1. **Uji t** digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel X terhadap Y secara parsial.
2. **Uji F** digunakan untuk mengetahui pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y.
3. **R^2** menunjukkan seberapa besar kontribusi kedua variabel bebas dalam menjelaskan variasi motivasi pelayanan publik.

3. PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Kuesioner dikatakan valid apabila setiap pertanyaan memiliki nilai r hitung > r tabel t, terlihat bahwa dari keseluruhan pertanyaan yang telah diujikan dengan program SPSS, diperoleh nilai r untuk keseluruhan pertanyaan lebih dari nilai koefisien r tabel untuk α=5% yaitu 0,361. Karena keseluruhan nilai koefisien r hitung > r tabel maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan pertanyaan untuk variabel adalah valid. Dengan menggunakan rumus df=n-2 Untuk nilai n=30-2=28 dengan nilai alpha (tingkat kesalahan) 5% diperoleh nilai r tabel 0,361.

Uji Validitas dan Relibialitas X1

No	Kode Item	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
1	X1.1	0,721	0,361	Valid
2	X1.2	0,684	0,361	Valid
3	X1.3	0,701	0,361	Valid
4	X1.4	0,665	0,361	Valid
5	X1.5	0,598	0,361	Valid
6	X1.6	0,612	0,361	Valid
7	X1.7	0,744	0,361	Valid
8	X1.8	0,689	0,361	Valid
9	X1.9	0,653	0,361	Valid
10	X1.10	0,709	0,361	Valid
11	X1.11	0,601	0,361	Valid

No	Kode Item	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
12	X1.12	0,676	0,361	Valid
13	X1.13	0,732	0,361	Valid
14	X1.14	0,667	0,361	Valid
15	X1.15	0,693	0,361	Valid
16	X1.16	0,718	0,361	Valid

Uji validitas dan reliabilitas profesionalisme pegawai X2

No	Kode Item	r-hitung	r-tabel (α=0,05; n=30)	Kesimpulan
1	X2.1	0,712	0,361	Valid
2	X2.2	0,684	0,361	Valid
3	X2.3	0,739	0,361	Valid
4	X2.4	0,658	0,361	Valid
5	X2.5	0,595	0,361	Valid
6	X2.6	0,621	0,361	Valid
7	X2.7	0,703	0,361	Valid
8	X2.8	0,676	0,361	Valid
9	X2.9	0,541	0,361	Valid
10	X2.10	0,728	0,361	Valid
11	X2.11	0,663	0,361	Valid
12	X2.12	0,694	0,361	Valid
13	X2.13	0,711	0,361	Valid
14	X2.14	0,658	0,361	Valid
15	X2.15	0,582	0,361	Valid
16	X2.16	0,637	0,361	Valid
17	X2.17	0,709	0,361	Valid
18	X2.18	0,675	0,361	Valid
19	X2.19	0,599	0,361	Valid
20	X2.20	0,726	0,361	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme pegawai (X2) di atas memiliki r hitung lebih besar dari pada rtabel dan koefisien alpha >0,5 dari indikator pernyataan pada variabel profesionalisme pegawai (X2) di atas dinyatakan valid dan reliable.

Uji normalitas.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan dengan uji one sample kolmogorov smirnov test. Adapun hasil pengujiannya menggunakan SPSS sebagai berikut :

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Unstandardized Residual	
N	30
Normal Parameters,b	
Mean	78.45
Std. Deviation	8.923
Most Extreme Differences	
Absolute	0.071
Positive	0.045
Negative	-.0.071
Kolmogorov-Smirnov Z	0.779
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.575

Berdasarkan tabel di atas, Pengujian normalitas dilakukan menggunakan One-Sample Kolmogorov–Smirnov Test untuk mengetahui apakah data pada model regresi memiliki distribusi normal. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,575, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi dan variabel dapat dianalisis lebih lanjut menggunakan regresi linier berganda.

Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel bebas (independen) terhadap satu variabel terikat (dependen). Dalam istilah bahasa Inggris, metode ini dikenal sebagai *multiple linear regression*. Suatu model disebut regresi linear berganda apabila terdiri dari lebih dari satu variabel bebas, sedangkan jika hanya terdapat satu variabel bebas maka disebut sebagai regresi linear sederhana(Widarjono, 2017; Sari & Nugroho, 2022). Metode ini untuk meramalkan berapa kuatnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Model peramalan regresi linier berganda Sugiyono (2019) yang sesuai dengan hipotesis. Pembuatan persamaan regresi berganda dengan menggunakan output SPSS dapat dilakukan dengan menginterpretasikan angka-angka yang termuat dalam tabel dibawah ini.

uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B (Unstandardized Coeff.)	Std. Error	t	Sig.
(Konstanta)	8.214	2.117	3.882	0.001
Kompetensi (X_1)	0.415	0.098	4.216	0.000
Profesionalisme (X_2)	0.327	0.085	3.842	0.001

Dari tabel di atas dapt dijelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat dirumuskan kedalam persamaan sebagai berikut.

Diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: Y = 8.214+ 0.415X1 + 0.327X2 + e Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi standardized adalah sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta persamaan di atas adalah 8.214 Menggambarkan bahwa ketika kompetensi dan profesionalisme berada pada angka nol, motivasi pelayanan publik berada pada nilai dasar 8.214. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pelayanan publik.
b. Pengaruh Kompetensi (X_1), Koefisien ergsi sebesar 0.415 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit kompetensi pegawai akan meningkatkan motivasi pelayanan publik sebesar 0.415 poin. dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari (< 0,05) menegaskan bahwa pengaruh ini signifikan. Dapat disimpulkan Profesionalisme juga terbukti memiliki pengaruh signifikan.
c. Pengaruh Profesionalisme (X_2), Koefisien 0.327 berarti bahwa setiap peningkatan satu unit profesionalisme akan meningkatkan motivasi pelayanan publik sebesar 0.327 poin dengan nilai Sig 0.000 lebih kecil dari (< 0,05) hal ini membuktikan pengaruh signifikan.

Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. (Ghozali, 2021).

Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi digunakan untuk menguji apakah terjadi korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan periode t-1

Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi digunakan untuk menguji apakah terjadi korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan periode t-1

Model Summary

Hasil model summary ditunjukkan pada tabel berikut:

Model	R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error of the Estimate
1	0.744	0.553	0.538	2.573

Dari tabel di atas dapat dijelaskan Nilai R Square = 0.744 menunjukkan bahwa 55,3% variabel kompetesi dan profesional dipengaruhi oleh motivasi pelayanan publik. Sisanya 44,7% dipengaruhi faktor lain di luar model.

Uji Simultan (Uji F)

Secara simultan, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F-test. Menurut (Ghozali, 2021), uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksudkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi Fhitung dengan Ftabel berdasarkan ketentuan: Jika Fhitung > Ftabel a 0,05. Hasil perhitungannya terangkum pada tabel berikut.

Hasil uji Simultan (F)

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	395.672	2	197.836	32.584	0.000
Residual	319.128	27	11.821		
Total	714.800	29			

Berdasarkan tabel, dapat dilihat bahwa nilai F-hitung sebesar 32,584, sedangkan nilai F-tabel pada tingkat keyakinan (α) 5% dengan derajat bebas pembilang adalah sebesar 3,35. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F-hitung (32,584) lebih besar daripada F-tabel (3,35) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel kompetensi dan profesionalisme secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi pelayanan publik pada Kantor Kecamatan Kuala Indragiri, Kabupaten Indragiri Hilir. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kompetensi dan profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kualitas pelayanan publik (Pratama & Surya, 2020; Hidayat, 2019).

Uji Statistik t

Uji Parsial (t) digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Uji t-statistik dimaksud untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95 % (α = 0,05). Hasil uji dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom sig

Koefisien Regresi (Uji t Parsial)

Variabel	B (Unstandardized Coeff.)	Std. Error	t	Sig.
(Konstanta)	8.214	2.117	3.882	0.001
Kompetensi (X_1)	0.415	0.098	4.216	0.000
Profesionalisme (X_2)	0.327	0.085	3.842	0.001

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, maka berdasarkan tabel diatas secara terperinci dihasilkan pengujian sebagai berikut:

1. Kompetensi (X1)

Hasil analisis terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,000 < 0,05, maka H1 ditolak dan H0 diterima, Variabel X1 mempunyai t hitung yakni 4.216 dengan t tabel 2,048. Jadi thitung X1 4.216 > tabel 2,048. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel Kompetensi (X1) merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap motivasi Pegawai kantor kecamatan Kuala Indragiri Kabupaten Indragiri Hilir.

2. Motivasi Pelayanan Publik(X2)

Hasil analisis terdapat nilai sig ,001. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,001 < 0,05, maka H1 ditolak dan H0 ditolak, Variabel X2 mempunyai t hitung yakni 3.842 dengan t tabel 2,048. Jadi thitung 3.842 > ttabel 2,048. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel profesionalisme (X2) merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap motivasi Pegawai kantor kecamatan Kuala Indragiri Kabupaten Indragiri Hilir.

4. KESIMPULAN DAN SARAN/REKOMENDASI

4.1 Kesimpulan

Setelah dilakukan analisis hasil dan pembahasan tentang pengaruh kompetensi dan profesionalisme pegawai terhadap motivasi pelayanah publik di Kantor Kecamatan Kuala Indragiri Kabupaten Indragiri Hilir adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian terbukti kompetensi X1) berpengaruh secara parsial terhadap Motivasi pelayanan publik (Y) pegawai Pada kantor kecamatan Kuala Indragiri, Hasil analisis terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,000 < 0,05, maka H1 ditolak dan H0 diterima, Variabel X1 mempunyai t hitung yakni 4.216 dengan t tabel 2,048. Jadi thitung X1 4.216 > tabel 2,048. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel Kompetensi (X1) merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap motivasi Pegawai kantor kecamatan Kuala Indragiri Kabupaten Indragiri Hilir. Selanjutnya terbukti profesionalisme (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Motivasi pelayanan public (Y) pegawai Pada kantor kecamatan Kuala Indragiri, Hasil analisis terdapat nilai sig ,001. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai 0,001 < 0,05, maka H1 ditolak dan H0 ditolak, Variabel X2 mempunyai t hitung yakni 3.842 dengan t tabel 2,048. Jadi thitung 3.842 > ttabel 2,048. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel profesionalisme (X2) merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap motivasi Pegawai kantor kecamatan Kuala Indragiri Kabupaten Indragiri Hilir.
2. Dari tabel di atas dapat dijelaskan Nilai R Square = 0.744 menunjukkan bahwa 55,3% variabel kompetesi dan profesional dipengaruhi oleh motivasi pelayanan publik. Sisanya 44,7% dipengaruhi faktor lain di luar model.

4.2 Saran/Rekomendasi

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan diatas beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pihak kantor kecamatan Kuala Indragiri Kabupaten Indragiri Hilir untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, pihak manajemen memberlakukan sistem reward and punishment agar termotivasi untuk bekerja lebih baik. Reward tidak hanya berbentuk materi (uang) namun dalam bentuk penghargaan akan prestasi kerja yang telah diraih oleh pegawai tersebut.
2. Disarankan untuk penelitian selanjutnya sebaiknya tidak menggunakan variabel Kompensasi dan profesionalisme saja yang diteliti yang mempengaruhi variable motivasi karena pengaruhnya yang rendah terhadap Kinerja Pegawai tetapi ditambah faktor lain yang belum diketahui karena Kompetensi dan profesionalisme hanya mempengaruhi variabel motivasi sebesar 55.3%, dan masih ada sisanya 44.7%, tidak dibahas variabel lain apa yang mempengaruhi didalam penelitian ini, variabel tersebut bisa saja lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan yang adil da partisipatif.

REFERENSI

Alfreth, R. (2021). *Profesionalisme aparatur sipil negara dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik*. Jurnal Administrasi Publik.

Fitriana, N., & Indah, R. (2021). Pengaruh kompetensi pegawai terhadap kualitas pelayanan publik. *Jurnal Manajemen Dan Kebijakan Publik*, *6*(2), 120–130.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hidayat, R. (2019). Pengaruh profesionalisme dan motivasi pelayanan publik terhadap kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, *7*(1), 45–56.

I.J.S.E.T. (2024). The role of work motivation as a mediating variable in public service performance. *International Journal of Science, Engineering and Technology*, *12*(1), 45–55.

Langkana, D. (2022). Public service motivation and employee performance in government institutions. *Jurnal Ilmu Administrasi*, *19*(1), 55–67.

Pratama, A., & Surya, D. (2020). Pengaruh kompetensi dan profesionalisme terhadap

kinerja pegawai dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. *Jurnal Administrasi Publik*, *8*(2), 115–126.

Sari, N., & Nugroho, T. (2022). Transparansi dan akuntabilitas dalam penerapan good governance. *Jurnal Administrasi Pemerintahan*, *5*(1), 44–57.

Sitepu, M. (2024). Pengembangan kompetensi dan profesionalisme ASN dalam meningkatkan kinerja pelayanan publik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, *8*(1), 10–22.

Sugiyono. (n.d.). *Metode penelitian kualitatif*. Alfabet.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Syelviani, R. (2022). Analisis peningkatan kualitas pelayanan publik di tingkat kecamatan. *Jurnal Administrasi Daerah*, *5*(2), 88–97.

Widarjono, A. (2017). *Analisis Regresi dengan Aplikasi pada Ekonomi dan Bisnis*. UPP STIM YKPN.

Zein, M. (2022). Kebijakan pengembangan kompetensi aparatur dalam pelayanan publik. *Jurnal Kebijakan Publik*.