

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Pemadam Kebakaran Bojongsari Kota Depok

Syarifa Sida ^{1*}, Mulyadi ²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Article history: Received (12-01-2024) Revised (12-02-2024) Accepted (15-02-2024) Keywords: Competence, Work Motivation, Employee Performance	<i>This research is motivated by the state of competence and work motivation in UPT Bojongsari Fire Department, Depok City, which is not in accordance with the expectations of employees, resulting in decreased employee performance. Thus, the purpose of this study was to determine the effect of competence and work motivation on employee performance at UPT Pemadam Bojongsari, Depok City. This research was conducted using quantitative methods. The sample in this study consisted of 50 employees selected by the saturated sample method. Data collection techniques were carried out by interview, questionnaire, documentation, literature review, and the Internet. The techniques used in data analysis are instrument tests, classical assumption tests, and quantitative analysis. From this study it was found that partially competence (X1) was able to influence employee performance (Y) with a tcount> ttable value (4.218> 2.011) then H01 was rejected Ha1 was accepted. Then, partially work motivation (X2) is able to influence employee performance (Y) with a tcount> ttable (2.997> 2.011) then H02 is rejected Ha1 is accepted. Furthermore, together competence and work motivation can influence employee performance with the acquisition of the value of Fhitung> Ftabel (10.776> 2.800), then H03 is rejected and Ha3 is accepted.</i>
Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai	ABSTRAK Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kondisi kompetensi dan motivasi kerja pada UPT Pemadam Kebakaran Bojongsari Kota Depok yang belum sesuai dengan harapan para pegawainya, sehingga mengakibatkan kinerja pegawai menurun. Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Pemadam Kebakaran Bojongsari Kota Depok. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Sampel pada penelitian ini terdiri dari 50 orang pegawai yang dipilih dengan metode sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner, dokumentasi, kajian kepustakaan, hingga internet. Teknik yang digunakan dalam analisis data yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik dan analisis kuantitatif. Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa secara parsial kompetensi (X1) mampu mempengaruhi kinerja pegawai (Y) dengan nilai thitung > ttabel (4,218 > 2,011) maka H01 ditolak Ha1 diterima. Kemudian, secara parsial motivasi kerja (X2) mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai thitung > ttabel (2,997> 2,011) maka H02 ditolak Ha1 diterima. Selanjutnya, secara bersama-sama kompetensi dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan perolehan nilai Fhitung > Ftabel (10,776 > 2,800), maka H03 ditolak dan Ha3 diterima.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama yang berperan langsung dalam operasional dan pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada bagaimana SDM dikelola dan dimanfaatkan dengan efektif. SDM diharapkan mampu mengatasi berbagai tantangan yang ada, memanfaatkan peluang, serta memenuhi kebutuhan organisasi. Dalam hal ini, rasa aman dan kenyamanan dalam suasana kerja menjadi hal yang sangat penting karena dapat mendorong karyawan untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja organisasi.

*Corresponding author.
E-mail: sidasyarifah@gmail.com

Setiap organisasi terdiri dari sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai tujuan bersama. Kepentingan utama organisasi adalah mencapai tujuan yang telah disepakati serta kesejahteraan bagi para anggotanya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, karena manusia bukan hanya memiliki kemampuan fisik, tetapi juga memiliki pikiran, perasaan, kebutuhan, dan harapan tertentu yang turut mempengaruhi kinerja mereka.

Kinerja merujuk pada hasil atau prestasi yang dicapai oleh seseorang berdasarkan kemampuan yang dimilikinya dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik sangat diharapkan oleh setiap organisasi karena dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan atau instansi tersebut. Menurut Wibowo (2014:3), kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun, yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan tertentu. Oleh karena itu, setiap individu dalam organisasi diharapkan dapat mencapai kinerja yang optimal. Kinerja merupakan hasil dari kemampuan yang dimiliki seseorang dan dapat diukur serta terstandarisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi keefektifan kinerja mencakup tenaga kerja, kompetensi individu, dan lingkungan organisasi. Kompetensi yang dimaksud di sini merujuk pada kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan memuaskan. Hal ini berarti bahwa kompetensi yang baik akan memungkinkan individu untuk bekerja dengan lebih efisien dan efektif, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi.

Latar belakang pendidikan menjadi salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kompetensi seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Pendidikan yang baik biasanya akan membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Di UPT Pemadam Kebakaran Bojongsari Kota Depok, anggota memiliki latar belakang pendidikan yang bervariasi. Sebagian besar anggota memiliki latar belakang pendidikan SMU/SMA, sementara pendidikan lebih tinggi seperti S1 atau S2 masih terbatas. Latar belakang pendidikan yang lebih tinggi dapat membantu meningkatkan kompetensi yang dimiliki anggota, terutama dalam bidang yang relevan dengan tugas mereka. Sebagai contoh, anggota yang memiliki pendidikan S1 dalam ilmu hukum dan sosial akan lebih memahami bagaimana mengelola hubungan kerja dan memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Selain pendidikan, faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat kepatuhan dalam menjalankan tugas. Kepatuhan ini penting untuk memastikan bahwa aturan dan prosedur yang telah ditetapkan dapat diikuti dengan baik, sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lancar dan menghasilkan kinerja yang optimal. Bagi karyawan sendiri, kepatuhan ini juga meningkatkan rasa tanggung jawab dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Motivasi kerja juga merupakan faktor penting dalam mempengaruhi kinerja. Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang bekerja dengan semangat dan antusiasme untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sunyoto (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja mendorong seseorang untuk memberikan kemampuan dan keahlian terbaiknya dalam bekerja. Motivasi yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sementara motivasi yang rendah akan berakibat pada menurunnya kinerja. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri karyawan (motivasi intrinsik) maupun faktor eksternal, seperti penghargaan atau pengakuan dari atasan. Tanpa adanya motivasi yang cukup, tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan optimal.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di UPT Pemadam Kebakaran Bojongsari Kota Depok, motivasi kerja karyawan cenderung kurang baik. Hal ini terlihat dari beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, seperti kepuasan terhadap fasilitas yang diberikan oleh instansi, hubungan dengan atasan, serta penghargaan atas hasil kerja yang baik. Sebagian besar pegawai mengungkapkan bahwa mereka tidak merasakan adanya dukungan atau apresiasi yang cukup dari atasan, yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat motivasi dan kinerja mereka. Dalam hal ini, atasan perlu lebih aktif dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung, memberikan penghargaan atas pencapaian karyawan, dan menjalin komunikasi yang lebih baik dengan bawahan.

Selain motivasi, faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk gaji yang diterima, fasilitas yang disediakan oleh perusahaan, hubungan dengan rekan kerja, dan kesempatan untuk berkembang. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah, maka kinerja karyawan juga akan menurun. Hal ini tercermin dalam data pra-survei yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan UPT Pemadam Kebakaran Bojongsari Kota Depok merasa tidak puas dengan beberapa aspek pekerjaan mereka, seperti penghargaan dari atasan dan fasilitas yang diberikan.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi, seperti memberikan penghargaan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan memberikan kesempatan untuk berkembang. Motivasi kerja yang baik akan berimbas langsung pada kinerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan organisasi.

Sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, penting bagi setiap instansi pemerintah untuk menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU). IKU ini akan digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja pegawai dapat mencapainya. Di UPT Pemadam Kebakaran Bojongsari Kota Depok, proses review terhadap IKU dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa indikator yang ditetapkan relevan dan dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan kinerja. Data yang diperoleh dari penilaian kinerja pegawai menunjukkan bahwa meskipun terdapat beberapa indikator yang menunjukkan peningkatan, ada pula yang mengalami penurunan, seperti pengetahuan pegawai yang berkurang.

Berdasarkan data yang ada, meskipun terdapat peningkatan dalam beberapa indikator seperti kemampuan melaksanakan pekerjaan utama dan kuantitas pekerjaan, penurunan dalam indikator pengetahuan dan kualitas pekerjaan menunjukkan adanya tantangan dalam menjaga keseimbangan antara kuantitas dan kualitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai lebih produktif, ada aspek lain yang perlu diperhatikan untuk memastikan bahwa kualitas pekerjaan tetap terjaga. Oleh karena itu, penting bagi instansi untuk fokus pada pengembangan kompetensi pegawai secara berkelanjutan, memberikan penghargaan atas pencapaian yang telah diraih, dan menciptakan suasana kerja yang dapat meningkatkan motivasi.

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa gap yang perlu diteliti lebih lanjut, antara lain hubungan antara pendidikan dan kinerja, serta pengaruh komunikasi antara atasan dan bawahan terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat menjadi fokus penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di instansi pemerintah. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan secara lebih efektif dan terarah.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Wibowo (2016, p.271). Menurut McClelland mendefinisikan kompetensi (competency) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para outstanding performers lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para average performers. (Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2015, p.230). Menurut Moeheriono (2014:5), kompetensi merupakan hubungan kausal bahwa kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan mempunyai kinerja tinggi pula (sebab-akibat).

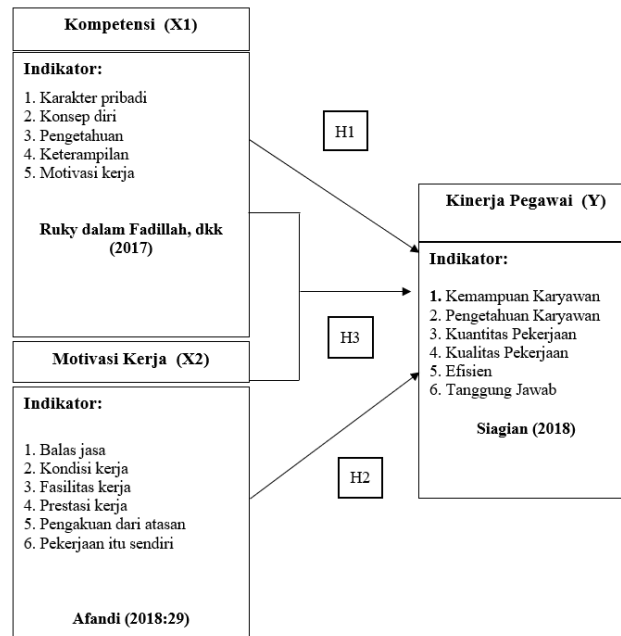
Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2015:141) menjelaskan bahwa motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukan pada sumber daya manusia umumnya dan khusus bagi para bawahan. Memotivasi karyawan bertujuan untuk memperluas keterampilan mereka dalam memenuhi tuntutan organisasi. Setiap manajer harus memiliki tanggung jawab untuk bekerja dengan karyawan, mengetahui kebutuhan masing-masing dan menempatkan mereka berdampingan dengan kebutuhan organisasi. Karyawan yang termotivasi lebih akan tinggal dan membantu membangun bisnis. Menurut Mangkunegara (2014:61) menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi perusahaan. Motivasi kerja terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Sikap seorang yang pro dan positif terhadap situasi kerja itu lah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Kinerja Pegawai

Menurut Cascio dalam Sunyoto (2015:192) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya, misal rasa lapar, haus dan dahaga. Menurut Berelson and Stinner menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu usaha sadar untuk

mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah pada tercapainya tujuan organisasi. Motivasi kerja adalah perangsang keinginan (want) daya penggerak kemauan bekerja seseorang; setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Sinambela (2017) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Kamsir (2018) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

H1: Diduga terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

H2: Diduga terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

H3: Diduga terdapat pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

3. METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian Deskriptif dan Verifikatif. Metode deskriptif (Sugiyono, 2013:380) adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan keadaan yang ada pada perusahaan berdasarkan fakta, sifat-sifat populasi berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis dan selanjutnya dianalisis untuk diambil kesimpulannya. Metode ini diajukan untuk menjawab rumusan masalah, yaitu Bagaimana Kompetensi, Bagaimana Motivasi, serta Bagaimana Kinerja Pegawai UPT Pemadam Kebakaran Bojongsari Kota Depok. penelitian pada UPT Pemadam Kebakaran Bojongsari Kota Depok. Jl. Raya Muchtar No. 30, Kecamatan Bojong Sari – Depok. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai UPT Pemadam Kebakaran Bojongsari yang berjumlah 35 Pegawai Tetap dan 15 Pegawai Kontrak dengan total 50 tenaga kerja. Melihat jumlah pegawai yang berjumlah 50 karyawan, maka penentuan jumlah sampel pada penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus dimana semua anggota populasi yang berjumlah 50 pegawai penulis jadikan sampel/responden dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala Likert: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5). Mengacu pada ketentuan tersebut maka setelah memperoleh data kuesioner tersebut, selanjutnya dilakukan perhitungan statistik maka dapat diketahui bobot nilai dari setiap item-item pernyataan yang diajukan oleh penulis. Setelah itu, jawaban dari responden dapat dihitung untuk mengetahui hubungan antara variabel yang diteliti, dan selanjutnya disajikan. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi : Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi dan Uji Heteroskedastisitas.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel (X1) Terhadap (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	23.580	4.637		5.085
	Kompetensi	.448	.106	.520	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2024)

Mengingat konsekuensi perhitungan ini, kondisi regresi langsung dapat diperoleh sebagai berikut:
 $Y = 23,580 + 0,448 X_1$ Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 23,580 menyatakan bahwa tanpa Kompetensi maka Kinerja Pegawai tetap terbentuk sebesar 23,580 atau jika nilai Kompetensi nya = 0, maka Kinerja Pegawai tetap memiliki nilai sebesar 23,580. Variabel Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien 0,448. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan satuan-satuan dengan asumsi variabel Kompetensi, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,448.

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel (X2) Terhadap (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	25.006	4.376		6.857
	Motivasi Kerja	0.316	0.105	0.397	0.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2024)

Mengingat konsekuensi perhitungan ini, kondisi regresi langsung dapat diperoleh sebagai berikut:
 $Y = 25,006 + 0,316 X_2$ Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 25,006 menyatakan bahwa tanpa Motivasi Kerja maka Kinerja Pegawai tetap terbentuk sebesar 25,006 atau jika nilai Motivasi Kerja nya = 0, maka Kinerja Pegawai tetap memiliki nilai sebesar 25,006. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien 0,316. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan satuan-satuan dengan asumsi variabel Motivasi Kerja, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,316.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17.459	5.125		0
	Kompetensi	0.371	0.113	0.431	0.002
	Motivasi Kerja	0.181	0.104	0.228	0.089

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 17,459 + 0,371 X_1 + 0,181 X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna seperti yang diuraikan di bawah ini :

- a = 17,459 menyimpulkan bahwa jika Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 17,459.
- b1 = 0,371 menyimpulkan bahwa jika Kompetensi (X1) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,371 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Motivasi Kerja (X2).
- b2 = 0,181 menyimpulkan bahwa jika Motivasi Kerja (X2) bertambah, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,181 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Kompetensi (X1).

Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		Kompetensi	Kinerja Karyawan
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.651**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.651**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,651 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799 artinya variabel tersebut memiliki tingkat hubungan korelasi yang kuat.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.637**
	Sig. (2-tailed)		0.004
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.637**	1
	Sig. (2-tailed)	0.004	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,637 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799 artinya variabel tersebut memiliki tingkat hubungan korelasi yang kuat.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	0.414	0.485	3.80019

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara simultan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,651 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya variabel Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	0.47	0.455	3.879

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 7 pada hasil pengujian diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,470 maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 47% sedangkan sisanya sebesar 53%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 ^a	0.458	0.44	4.168
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Sumber : data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 8 pada hasil pengujian diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,458 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 45,8% sedangkan sisanya sebesar 54,2%, dipengaruhi oleh faktor yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 ^a	.414	.485	3.800
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi				

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 9 pada hasil pengujian diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,414 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 41,4% sedangkan sisanya sebesar 58,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) variabel Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	23.58	4.637		0.00
	Kompetensi	0.448	0.106	0.52	0.00
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 10 diatas, yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan t hitung $4,218 >$ nilai t tabel $2,011$ maka H_{02} ditolak H_{a2} diterima. Artinya terdapat pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan pada UPT Pemadam Kebakaran Bojongsari Kota Depok.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	25.006	4.376		0.000
	Motivasi Kerja	0.316	0.105	0.397	0.004
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data Olahan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 11 diatas, yaitu hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja Pegawai (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,997 >$ nilai t tabel $2,011$ maka H_{02} H_{a2} diterima. Artinya terdapat pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara signifikan pada UPT Pemadam Kebakaran Bojongsari Kota Depok.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara (X1) dan (X2) Terhadap (Y)**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	311.252	2	155.626	10.776	.000 ^b
	Residual	678.748	47	14.441		
	Total	990	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi						

Sumber: Data Diolah Penulis SPSS 26

Berdasarkan pada tabel 12 diatas diperoleh nilai Fhitung > Ftabel (10.776 > 2,800), hal ini juga diperkuat dengan p value < Sig. 0.05 (0.00 < 0.05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Pemadam Kebakaran Bojongsari Kota Depok.

Pembahasan Hasil Penelitian**Pengaruh Kompetensi (X1) secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan analisa uji hipotesis pada uji t diperoleh nilai ttabel (4.218 > 2,011). Hal itu juga diperkuat dengan nilai p value (0.00 < 0.05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada UPT Pemadam Kebakaran Bojongsari Kota Depok.

Pengaruh Motivasi (X2) secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan analisa dengan uji t diperoleh (2.997 > 2,011). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value (0.00 < 0.05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan secara parsial antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada UPT Pemadam Kebakaran Bojongsari Kota Depok.

Pengaruh Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan analisa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan analisis regresi linier berganda didapati hasil $Y = 17.459$. Hasil ini menunjukkan bahwa jika nilai semua variabel independen X1 dan X2 dinaikkan, maka nilai Y akan naik mengikuti perubahan X1 dan X2. Melalui analisis Koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar $KD = (0.661^2 \times 100\% = 41,1\%$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kualitas kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 41,1% sedangkan sisanya sebesar 58,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Serta hasil hipotesis pada uji f diperoleh Ftabel (10,776 > 2,800), hal ini juga diperkuat dengan (0.00 < 0.05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kualitas kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Pemadam Kebakaran Bojongsari Kota Depok.

5. PENUTUP

Kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada UPT Pemadam Kebakaran, dengan hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t hitung $4,218 > t$ tabel 2,011, sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Motivasi Kerja (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t hitung $2,997 > t$ tabel 2,011, sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai determinasi 41,4%. Uji simultan menunjukkan F hitung $10,776 > F$ tabel 2,800 dan p value $0,00 < 0,05$, sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

6. DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau : Zanaf Publishing.

- Anjani, Ayu. "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen* 3.1 (2019): 1.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Salemba Empat.
- Dwiyanti, Ni Kadek Ayu, Komang Krisna Heryanda, and Gede Putu Agus Jana Susila. "Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan." *Bisma: Jurnal Manajemen* 5.2 (2019): 121-130.
- Edison, Emron Yohny Anwar & Imas Komariyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (cet, kedua) Alfabeta : Bandung.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fauzi, Akhmad. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pemerintahan Dan Kerjasama Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat." *Politicon: Jurnal Ilmu Politik* 1, no. 1 (2019): 88-103.
- Firmansyah, A. (2018). *Pengantar Manajemen*. Edisi ke-1. Yogyakarta: Deepublish.
- Firmansyah, Ade Dony. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya." *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN)* 8.1 (2020): 51-59.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponogoro.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Guruh, Muhammad. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Kartika X-2." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 2.1 (2018): 1-8.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendrawan, A., Yulianeu, A. and Cahyandi, K., 2018. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja tim. *Journal of Management Review*, 2(1), pp.143-150.
- Mondy, (2019). *Karakteristik Kompetensi*. Bandung: Wacana Prima.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 223-232.
- Rohman, Hendri. "Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru." *JURNAL MADINASIKA Manajemen Pendidikan dan Keguruan* 1, no. 2 (2020): 92-102.
- Sari, H. P. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja guru SMA. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 33(1), 69-78.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syahputra, Muhammad Dedi, and Hasrudy Tanjung. "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 2 (2020): 283-295.
- Wahjono, Sentot Imam, Mondy dan Mondy 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Yulianty, Puspa Dewi, et al. "Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elfaatih Global Indonesia." *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)* (2021): 51-61.