



# Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Jenderal DPR RI

Mohammad Fikri Raflyansa Haekal<sup>1\*</sup>, Aidil Amin Effendy<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

## ARTICLE INFO

### Article history:

Received (12-01-2024)

Revised (12-02-2024)

Accepted (15-02-2024)

### Keywords:

Kompetensi, Motivasi, Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

*This research aims to determine the simultaneous influence of competence and motivation on performance among employees of the Secretariat General of the Indonesian House of Representatives (Setjen DPR RI). The research method used is a quantitative approach. The type of data used is Primary data obtained through questionnaire distribution. Data collection was conducted at Setjen DPR RI, with a sample of 306 respondents. Data analysis was performed using descriptive analysis, validity test, reliability test, and classic assumption tests including normality test, multicollinearity test, heteroskedasticity test, and autocorrelation test. Multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis, hypothesis testing including partial test (t-test) and simultaneous test (F-test) were also conducted. Data processing was assisted by SPSS 26 software with a confidence level of 5. Based on the research results, Competence (X1) has a positive and significant effect on employee performance, supported by a Sig value of  $0.000 < 0.05$ . Therefore, H01 is rejected and H1 is accepted. Motivation (X2) has a positive and significant effect on employee performance, supported by a Sig value of  $0.000 < 0.05$ . Therefore, H02 is rejected and H2 is accepted. Competence and Motivation have a positive and significant effect on employee performance, supported by a Sig value of  $0.000 < 0.05$ . Therefore, H03 is rejected and H3 is accepted.*

## Kata Kunci:

Kompetensi, Motivasi, Kinerja Karyawan

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pada pegawai Setjen DPR RI secara parsial dan secara simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Jenis data yang digunakan adalah data Primer yaitu penyebaran kusioner. Pengambilan data di perusahaan Setjen DPR RI., dengan sampel 306 Responden. Analisis data menggunakan analisis uji deskriptif, Uji Validitas, Reliabilitas dan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis meliputi uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f). Pengolahan data menggunakan bantuan software SPSS 26 serta tingkat kepercayaan yang digunakan sebesar 5. Berdasarkan hasil penelitian Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini diperkuat dengan nilai Sig  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka H01 ditolak dan H1 diterima. Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini diperkuat dengan nilai Sig  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka H02 ditolak dan H2 diterima. Kompetensi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini diperkuat dengan nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka H03 ditolak dan H3 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

Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, yang disingkat DPR RI, memiliki posisi yang sangat penting dalam struktur pemerintahan Indonesia. Sebagai lembaga legislatif, DPR RI berfungsi untuk menyampaikan aspirasi rakyat dan membuat keputusan-keputusan yang berdampak pada kehidupan

\*Corresponding author.

E-mail: fik.gun31@gmail.com (First Author)

masyarakat. Dalam proses pengambilan kebijakan, DPR RI berperan besar dalam menentukan arah dan kebijakan negara, seperti pembuatan undang-undang, pengawasan terhadap pemerintah, dan penetapan anggaran. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, terdapat sejumlah kritik dan sorotan terhadap kinerja DPR RI, terutama pada Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (Setjen DPR RI).

Kritik ini muncul seiring dengan beberapa isu terkait kualitas legislasi yang dihasilkan oleh DPR RI, keterlibatan beberapa anggotanya dalam kasus korupsi, dan kurangnya transparansi serta akuntabilitas dalam pengelolaan anggaran di DPR RI. Beberapa kasus yang melibatkan anggota DPR RI, seperti kasus suap dan gratifikasi, semakin memperburuk citra lembaga ini di mata publik. Isu-isu tersebut menyebabkan masyarakat meragukan integritas anggota DPR RI dan efektivitas pengawasan internal yang dilakukan oleh Setjen DPR RI. Salah satu tuntutan utama masyarakat adalah agar Setjen DPR RI lebih terbuka dan transparan dalam pengelolaan anggaran negara yang diberikan kepada lembaga tersebut. Setjen DPR RI sebagai pengelola anggaran di DPR RI diharapkan mampu menjamin bahwa anggaran yang digunakan sesuai dengan prinsip efisiensi, efektivitas, dan bebas dari praktik korupsi.

Peningkatan transparansi dan akuntabilitas ini tidak hanya penting untuk meningkatkan kualitas demokrasi di Indonesia, tetapi juga untuk menjaga kepercayaan masyarakat terhadap lembaga legislatif. Sebagai instansi pemerintah yang memiliki anggaran besar, Setjen DPR RI harus bisa menunjukkan bahwa setiap pengeluaran anggaran dilakukan secara transparan dan sesuai dengan peruntukannya. Tuntutan ini semakin mendesak mengingat kondisi politik dan sosial yang berkembang di Indonesia, di mana masyarakat semakin kritis terhadap kinerja lembaga-lembaga negara.

Berdasarkan data yang diperoleh dari survei kepercayaan publik terhadap lembaga negara, terlihat bahwa tingkat kepercayaan masyarakat terhadap DPR RI tergolong rendah jika dibandingkan dengan lembaga negara lainnya. Dalam survei yang dilakukan oleh Charta Politica pada tahun 2023, DPR memiliki tingkat kepercayaan masyarakat sebesar 62%, yang merupakan angka terendah dibandingkan dengan lembaga lainnya seperti TNI, Presiden, Mahkamah Agung, hingga KPK. Rendahnya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap DPR RI ini disebabkan oleh sejumlah faktor, salah satunya adalah sering terjadinya konflik antara DPR dengan masyarakat terkait kebijakan atau keputusan yang diambil. Ketidakpuasan publik terhadap keputusan yang diambil oleh anggota DPR sering kali menciptakan ketegangan dan mengurangi citra positif lembaga tersebut.

Untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas kinerja Setjen DPR RI, sangat penting untuk mengikuti prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Salah satu prinsip utama yang harus diterapkan adalah akuntabilitas, di mana setiap keputusan dan tindakan yang dilakukan oleh lembaga tersebut harus dapat dipertanggungjawabkan kepada publik. Oleh karena itu, pengelolaan anggaran dan kebijakan di Setjen DPR RI harus dilakukan dengan prinsip transparansi dan akuntabilitas yang tinggi.

Salah satu langkah konkret yang dilakukan dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja Setjen DPR RI adalah melalui penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Sistem ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan yang dilakukan oleh instansi pemerintah dapat dipertanggungjawabkan dengan jelas dan terukur. AKIP menekankan pentingnya penyelarasan antara perencanaan dan pelaksanaan program atau kegiatan dengan hasil yang diharapkan. Dengan demikian, setiap indikator kinerja yang ditetapkan harus dapat tercapai sesuai dengan target yang telah disusun sebelumnya.

Tahun 2023 menjadi tahun yang penting untuk Setjen DPR RI dalam hal pencapaian kinerja. Berdasarkan laporan kinerja yang disusun, terdapat beberapa indikator yang telah tercapai dengan baik, bahkan ada yang melebihi target yang ditetapkan. Sebagai contoh, salah satu indikator yang tercatat melebihi target adalah indeks kepuasan anggota DPR RI terhadap layanan Setjen DPR RI, yang mencapai angka 3,725, sedikit lebih tinggi dari target yang ditetapkan yaitu 3,74. Namun, ada juga beberapa indikator yang belum memenuhi target, seperti indeks reformasi birokrasi yang masih berada pada nilai BB dan evaluasi akuntabilitas kinerja yang mendapatkan nilai B. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada pencapaian positif, masih ada ruang untuk perbaikan dalam beberapa aspek.

Pengelolaan anggaran yang efektif dan efisien juga menjadi salah satu fokus utama dalam upaya meningkatkan kinerja Setjen DPR RI. Laporan kinerja Setjen DPR RI menunjukkan bahwa opini Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) terhadap laporan keuangan Setjen DPR RI adalah Wajar Tanpa Pengecualian (WTP), yang berarti bahwa pengelolaan anggaran dilakukan dengan baik dan sesuai dengan prinsip akuntabilitas. Namun demikian, Setjen DPR RI tetap berkomitmen untuk terus memperbaiki pengelolaan anggaran ini agar lebih transparan dan efisien dalam setiap tahapannya.

Selain itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) di Setjen DPR RI juga menjadi salah satu prioritas. Sebagai salah satu lembaga negara yang memiliki peran strategis, Setjen DPR RI membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas dan terampil dalam melaksanakan tugas-tugas administrasi dan pengelolaan keuangan negara. Oleh karena itu, perhatian terhadap pendidikan dan pelatihan bagi pegawai Setjen DPR RI sangat penting. Berdasarkan data yang tersedia, mayoritas pegawai di Setjen DPR RI

memiliki tingkat pendidikan sarjana (S1), meskipun jumlah pegawai dengan pendidikan doktor (S3) sangat terbatas. Pendidikan tinggi seperti S3 sangat diperlukan di lembaga ini untuk meningkatkan kemampuan analitis dan pengambilan keputusan, serta untuk mengelola kebijakan yang kompleks.

Selain kualitas SDM, tingkat kepuasan anggota DPR RI terhadap layanan yang diberikan oleh Setjen DPR RI juga menjadi indikator penting dalam menilai kinerja lembaga ini. Berdasarkan survei kepuasan yang dilakukan terhadap anggota DPR RI pada periode 2021-2023, terjadi fluktuasi dalam nilai indeks kepuasan. Pada tahun 2023, nilai indeks kepuasan anggota DPR RI mencapai 3,72, yang sedikit lebih tinggi dibandingkan tahun 2022, meskipun ada penurunan pada tahun sebelumnya. Penurunan ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti ketidakpuasan terhadap kualitas layanan atau kurangnya motivasi dalam penyelesaian tugas. Oleh karena itu, penting untuk terus memperbaiki sistem layanan yang ada agar kepuasan anggota DPR RI dapat terus meningkat.

Dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam rencana strategis Setjen DPR RI, sejumlah langkah perbaikan perlu dilakukan. Salah satunya adalah dengan meningkatkan jumlah unit kerja yang memiliki predikat Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM). Selain itu, Setjen DPR RI juga perlu meningkatkan kualitas eviden dan inovasi dalam pembangunan zona integritas di unit kerja yang telah ditetapkan pada tahun-tahun sebelumnya.

Secara keseluruhan, meskipun Setjen DPR RI telah mencapai beberapa target kinerja yang positif, namun masih banyak tantangan yang harus dihadapi untuk meningkatkan kinerja dan memperbaiki citra lembaga ini di mata masyarakat. Perbaikan terus-menerus, baik dalam hal transparansi, akuntabilitas, maupun kualitas SDM, sangat diperlukan untuk menjawab tuntutan publik dan menjaga kepercayaan masyarakat terhadap lembaga legislatif. Dengan komitmen dan langkah-langkah strategis yang tepat, Setjen DPR RI dapat terus berkembang dan menjadi lembaga yang lebih profesional, transparan, dan akuntabel di masa depan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Kompetensi

Menurut Dessler (2017:408) dalam Tjahyanti dan Chairunnisa (2020:129) kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Menurut Otoo (2020) dalam Mulang (2023) mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Menurut Edison dkk (2017) dalam Anjani (2019) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap. Menurut Wibowo (2014) dalam Utami dan Mayasari (2021) kompetensi didefinisikan sebagai kapabilitas dalam bekerja maupun dalam pelaksanaan tugas dengan berlandaskan keterampilan, ilmu pengetahuan, serta sikap kerja sebagai tuntutan pekerjaan.

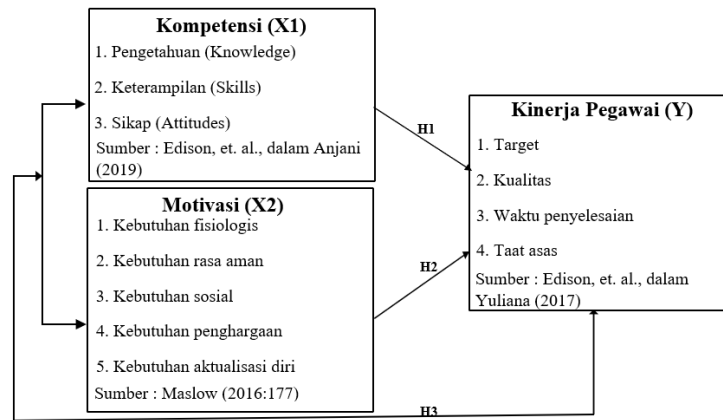
### Motivasi

Menurut Nizamuddin (2018) dalam Rivaldo dan Ratnasari (2020) motivasi didefinisikan sebagai seperangkat kekuatan energik yang datang dari dalam dan luar diri pekerja, memprakarsai pekerjaan terkait bisnis, dan menentukan arah, intensitas, dan kepastian. Menurut Krstic (2018) dalam Rivaldo dan Ratnasari (2020) motivasi merupakan proses aktivitas manusia yang menginspirasi, diarahkan untuk memenuhi tujuan-tujuan tertentu. Menurut Irwandy (2017) dalam Rivaldo dan Ratnasari (2020) Motivasi adalah serangkaian kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih cara tindakan dan mengarahkan ke tertentu perilaku. Berdasarkan definisi diatas penulis mengambil kesimpulan bahwa motivasi adalah dorongan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuan-tujuan tertentu dalam pekerjaannya. Motivasi dapat berasal dari faktor pribadi atau eksternal, dan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Motivasi juga merupakan proses aktivitas manusia yang menginspirasi dan diarahkan untuk memenuhi tujuan tertentu, serta mempengaruhi perilaku pekerja dalam memilih cara tindakan yang diarahkan ke tujuan tersebut.

### Kinerja Pegawai

Menurut Edison et., al (2017) dalam Anjani (2019) yang mengartikan kinerja sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Priansa (2016:260) dalam Yuliana (2017:135) menyebutkan bahwa kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Sendawula et., al (2018) dalam Mulang (2023) kinerja merupakan perbandingan

hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Syafrina (2017) dalam Mulang (2023) kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

**Pengembangan Hipotesis**

- H1 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan kinerja pegawai pada Setjen DPR RI.
- H2 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Setjen DPR RI.
- H3 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Setjen DPR RI

**3. METODE**

Metode penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:11) metode asosiatif digunakan untuk mempelajari pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Di sisi lain, Menurut Sugiyono (2016:10) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif berfokus pada interpretasi data yang diperoleh dari lapangan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Setjen DPR RI sebanyak 1299 populasi. Sampel yang diambil berdasarkan pada teknik purposive sampling. Teknik purposive sampling digunakan apabila sasaran sampel yang diteliti telah memiliki karakteristik tertentu sehingga tidak mungkin diambil sampel lain yang tidak memenuhi karakteristik yang telah ditetapkan. Karakteristik yang melekat pada sampel tersebut bukan merupakan karakteristik umum yang dimiliki semua orang, sehingga orang yang diteliti khusus yang memiliki karakteristik yang terdapat pada tujuan penelitian (Mulyatiningsih, 2014:12). Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 306 pegawai. Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel terikat berdasarkan nilai-nilai variabel bebas dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel terikat dengan variabel bebas secara bersama-sama. Menurut Sugiyono (2018:277) berpendapat “Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel terikat bila nilai variabel bebas dinaikan/diturunkan”.

**4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 1 Hasil Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,500	,959		23,465	,000
Kompetensi (X1)	,158	,031	,243	5,170	,000
Motivasi (X2)	,453	,035	,616	13,100	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber : Data olah SPSS (26) 2024

Dari hasil regresi linier berganda adalah  $Y=25.500+0.158X_1+0.453X_2$  tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta  $a = 25.500$  bermakna tanpa adanya kenaikan dan penurunan pada variabel bebas (Kompetensi dan motivasi) atau  $X = 0$  maka nilai kinerja pegawai adalah sebesar 25.500
2. Kompetensi ( $X_1$ ), memiliki koefisien regresi sebesar 0.158 dan memiliki arah positif, itu berarti Kompetensi naik 1 maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan naik sebesar 0.158 dan sebaliknya. dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstan.
3. Motivasi ( $X_2$ ), memiliki koefisien regresi sebesar 0.453 dan memiliki arah positif, itu berarti variabel motivasi naik 1 maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan turun sebesar 0.453 dan sebaliknya. dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstan.

## Uji Hipotesis

### Pengujian Parsial (uji t)

Pengujian parsial (uji t) digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabelg ndependen ( $X$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ) secara parsial. Untuk mengetahui nilai t tabel menggunakan rumus T tabel = (taraf signifikansi: jumlah responden dikurangi jumlah variabel bebas dikurang 1) jika ditulis dalam bentuk rumus adalah sebagai berikut ( $\alpha/2 = n-k$ ). T tabel = (0,05/2 = 306-2). maka diperoleh nilai t tabel yaitu sebesar 1.97190 pada selang kepercayaan 95 (distribusi t terlampir). Secara terperinci hasil t hitung dijelaskan dalam tabel berikut:

**Tabel 2. Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,500	,959		23,465	,000
KOMPETENSI (X1)	,158	,031	,243	5,170	,000
MOTIVASI (X2)	,453	,035	,616	13,100	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber : Data olah SPSS (26) 2024

1. Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai thitung sebesar 5.170 dan ttabel 1.97190 maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga  $H_{01}$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
2. Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai thitung sebesar 13.100 dan ttabel 1.97190 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga  $H_{02}$  ditolak dan  $H_2$  diterima.

### Pengujian Simultan (uji F)

Pengambilan keputusan ini dilakukan berdasarkan perbandingan nilai signifikansi yang telah ditetapkan, yaitu sebesar 5 ( $\alpha = 0,05$ ). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, begitu sebaliknya. Untuk menghitung f tabel adalah Jumlah sampel pembentukan regresi tersebut sebanyak  $306-2=304$  ftabel adalah 3.04. Maka diperoleh nilai Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6750,921	2	3375,461	273,598	,000 <sup>b</sup>
	Residual	3738,203	303	12,337		
	Total	10489,124	305			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI (X2), KOMPETENSI (X1)

Sumber : Data olah SPSS (26) 2024

Dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 273.958 dan ftabel adalah 3.04 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai F bertanda positif dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yang menyatakan Kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai,  $H_3$  dapat diterima.

### Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel teriakt yang disebabkan oleh variabel bebas. Tujuannya adalah untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin beargnilai  $R^2$  maka semakin besar proporsi dari total variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,665 <sup>a</sup>	,442	,440	4,38880

a. Predictors: (Constant), KOMPENTENSI (X1)

Sumber : Data olah SPSS (26) 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui besarnya nilai koefisien determinasi  $R^2$  yaitu sebesar 0,442 hal tersebut menunjukkan bahwa 44.2 variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi dan motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 55.8

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,782 <sup>a</sup>	,612	,611	3,65807

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI (X2)

Sumber : Data olah SPSS (26) 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui besarnya nilai koefisien determinasi  $R^2$  yaitu sebesar 0,612 hal tersebut menunjukkan bahwa 61.2 variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi dan motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 38.8

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,802 <sup>a</sup>	,644	,641	3,51245	1,853

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI (X2), KOMPETENSI (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber : Data olah SPSS (26) 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui besarnya nilai koefisien determinasi  $R^2$  yaitu sebesar 0,641 hal tersebut menunjukkan bahwa 64.1 variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi dan motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 35.9 dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti di penelitian ini.

### Analisis Koefisien Korelasi

**Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations			
		kompetensi	kinerja pegawai
kompetensi	Pearson Correlation	1	.665**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	306	306
kinerja pegawai	Pearson Correlation	.665**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	306	306

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

Sumber : Data olah SPSS (26) 2024

Berdasarkan hasil dari pengujian pada tabel 7 di atas, didapat nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,665 pada variabel Kompetensi memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang sedang berdasarkan pada interval nilai koefisien korelasi berada pada skala 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan kuat.

**Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations			
		motivasi	kinerja pegawai
motivasi	Pearson Correlation	1	.782**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	306	306
kinerja pegawai	Pearson Correlation	.782**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	306	306

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

Sumber : Data olah SPSS (26) 2024

Berdasarkan hasil dari pengujian pada tabel 8 di atas, didapat nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,782 pada variabel Motivasi memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang sedang berdasarkan pada interval nilai koefisien korelasi berada pada skala 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

**Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.802 <sup>a</sup>	.644	.641	3,51245	1,853

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI (X<sub>2</sub>), KOMPETENSI (X<sub>1</sub>)

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

Sumber : Data olah SPSS (26) 2024

Berdasarkan hasil dari pengujian pada tabel 9 di atas, didapat nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,802 pada variabel Kompetensi dan Motivasi memiliki tingkat pengaruh atau hubungan yang sedang berdasarkan pada interval nilai koefisien korelasi berada pada skala 0,800 – 0,100 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Sangat kuat.

## Pembahasan Penelitian

### Pengaruh Kompetensi (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai thitung sebesar 5.170 dan ftabel 1.97190, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga H<sub>01</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui besarnya nilai koefisien determinasi R<sup>2</sup> yaitu sebesar 0,442 hal tersebut menunjukkan bahwa 44.2 variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi dan motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 55.8

### Pengaruh Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai thitung sebesar 13.100 dan ftabel 1.97190 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga H<sub>01</sub> ditolak dan H<sub>2</sub> diterima. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui besarnya nilai koefisien determinasi R<sup>2</sup> yaitu sebesar 0,612 hal tersebut menunjukkan bahwa 61.2 variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi dan motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 38.8

### Pengaruh Kompetensi (X<sub>1</sub>) Dan Motivasi (X<sub>2</sub>) Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 273.958 dan ftabel 3.04 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai F bertanda positif dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis ketiga (H<sub>3</sub>) yang menyatakan Kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, H<sub>3</sub> dapat diterima. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui besarnya nilai koefisien determinasi R<sup>2</sup> yaitu sebesar 0,644 hal tersebut menunjukkan bahwa 64.4 variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi dan motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 35.6.

## 5. PENUTUP

Kompetensi memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai thitung sebesar 5.170 dan ftabel 1.97190, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga H<sub>01</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$

dan nilai thitung sebesar 13.100 dan ftabel 1.97190 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga H01 ditolak dan H2 diterima. Dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 273.958 dan ftabel 3.04 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai F bertanda positif dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesishketiga (H3) yang menyatakan Kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, H3 dapat diterima.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Aditty, A., Andini, L., & Sa'adah, L. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Pengembangan Karier sebagai Variabel Mediasi. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 6(1), 42-59.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Algifari. (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Anggraeni, T. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekbis*, 20(1), 1206-1222.
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1.
- Arikunto, Suharsimi. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. (2017). *Human Resource Management*. England: Pearson Education Limited, Inc.
- Dwiyanti, N. K. A. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PD BPR Bank Buleleng 45 (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).
- Fayol, H. (2016). *General and Industrial Management*. Ravenio Books.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- Istijanto, M. (2014). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Gramedia Pustaka Utama.
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271-279.
- Latief, A., Pribadi, K., & Zati, M. R. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jupii: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 10(2), 11137-24114.
- Malhotra, N. K., Nunan, D., and Birks, F. B. (2017). *Marketing Research an Applied Approach (7th ed.)*. United Kingdom: Pearson Education Limited.
- Maslow, A. H. (2016). *Teori Motivasi Dan Kepribadian*. USA: Stellar Books.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mulang, H. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 38-51.
- Mulyatiningsih, E. (2015). *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan*. Uny Press.
- Nurwin, J., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1-10.
- Putri, F. A., Agung, S., Suharti, T., & Kusumah, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(4), 389-396.
- Santoso, Singgih. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

- Setyawan, T. B., Ekowati, S., Ratnawili, R., & Yulinda, A. T. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Daerah Argamakmur Bengkulu Utara. (JEMS) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains, 2(2), 447-455.
- Siregar, S. (2014). Statistika Deskriptif untuk Penelitian. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sudjana, Nana. (2011). Penilaian Hasil dan Proses Belajar Mengajar. Bandung: Rosda Karya.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Supangat, A. (2015). Statistik dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Parametrik. Jakarta: Kencana Prenada.
- Tamsah, H., & Nurung, J. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia
- Tjahyanti, S., & Chairunnisa, N. (2020). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facility Management Directorate. Media Bisnis, 12(2), 127-132.
- Utami, K. M. M., & Mayasari, N. A. Kompetensi, Motivasi Dan Kinerja Pengurus Bumdesa Se-Kecamatan Banjar.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja (Edisi Kelima). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Yuliana, Y. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT Haluan Star Logistic. Ilmiah Manajemen Bisnis.
- Yuningsih, E. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT XXX. Jurnal Visionida, 5(1), 32-45