

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN GUNUNGSINDUR KABUPATEN BOGOR

Septia Wulandari¹, Sam Cay²

Universitas Pamulang, Universitas Pamulang

0609wulandari@gmail.com, dosen02207@unpam.ac.id

Article Info

Keywords:

Competence, Work Motivation, Employee Performance

JM Classification:

Accessible

DOI:

Abstract

This study aims to determine the effect of competence and work motivation on employee performance at the Gunungsindur District Office, Bogor Regency, both partially and simultaneously. The research method used is quantitative with an associative approach. The population used in this study consists of all non-civil servant employees at the Gunungsindur District Office, Bogor Regency, with a total sample of 32 people obtained through a saturated sampling technique. The data collection techniques used include primary data such as observation, interviews, and questionnaires, as well as secondary data through documentation and literature study. The data analysis techniques used include descriptive analysis, data instrument testing, classical assumption testing, quantitative analysis, and hypothesis testing. The results of the study show that partially, there is a significant effect of competence on employee performance at the Gunungsindur District Office, Bogor Regency, with a t-value $>$ t-table ($14.875 > 2.042$), and a p-value (sig.) $<$ α ($0.000 < 0.05$). Partially, there is a significant effect of work motivation on employee performance at the Gunungsindur District Office, Bogor Regency, with a t-value $>$ t-table ($14.973 > 2.042$), and a p-value (sig.) $<$ α ($0.000 < 0.05$). Simultaneously, there is a significant effect of competence and work motivation on employee performance at the Gunungsindur District Office, Bogor Regency, with an F-value $>$ F-table ($180.158 > 3.33$), and a p-value (sig.) $<$ α ($0.000 < 0.05$).

I. PENDAHULUAN

Di tengah perkembangan zaman yang semakin dinamis, instansi pemerintahan dituntut untuk senantiasa beradaptasi dan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Keberhasilan instansi sangat dipengaruhi kualitas sumber daya manusia sebagai penggerak

utama kegiatan, sehingga perlu dikelola secara optimal melalui manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mendorong, meningkatkan, memotivasi, serta menjaga kinerja optimal dalam suatu organisasi (Ajabar, 2020). Oleh karena itu, kompetensi yang memadai dan motivasi kerja yang tinggi pada pegawai menjadi dua elemen kunci dalam memastikan tercapainya kinerja optimal yang mendukung visi dan misi organisasi.

Kompetensi merupakan kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas yang dibutuhkan dalam pekerjaan secara efektif. Organisasi akan dapat terus berkembang dan mampu bertahan apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang kompeten di bidangnya. Pernyataan yang terdukung oleh Nuri Nurhayati dan Dwi Novitasari (2021) bahwa masa depan sebuah organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusia yang memiliki tingkat kompetensi tinggi, karena kemampuan tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan kontribusi terhadap organisasi.

Motivasi kerja juga memainkan peran yang tidak kalah penting dalam menentukan kinerja pegawai. Menurut Kilvin dan Siagian (2020) motivasi yakni bentuk inisiatif pada diri individu guna melakukan dan memenuhi tugas pekerjaannya serta dengan diharapkan adanya motivasi, pegawai menjadi lebih aktif dan kreatif dalam bekerja. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, akan mendorong semangat dan dorongan dalam bekerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan indikator utama dalam menilai sejauh mana suatu instansi pemerintahan mampu mencapai tujuan dan memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Menurut Robbins dalam (Sinambela, 2018) kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari penilaian terhadap apa yang dikerjakan oleh individu dengan membandingkannya pada kriteria yang telah ditetapkan bersama. Pegawai diharapkan teliti, patuh aturan, dan mampu mengelola pekerjaan secara efektif untuk mendukung efisiensi serta pencapaian target yang telah ditetapkan oleh suatu instansi pemerintahan, salah satunya adalah Kantor Kecamatan Gunungsindur Kabupaten Bogor.

Kantor Kecamatan Gunungsindur merupakan unit pemerintahan tingkat kecamatan di Kabupaten Bogor, Jawa Barat, Indonesia, yang membawahi sepuluh desa, yaitu Desa Jampang, Cibadung, Cibinong, Cidokom, Padurenan, Curug, Rawakalong, Pengasinan, Gunungsindur, dan Pabuaran. Kantor ini mengoordinasikan kegiatan pemerintah daerah, mengawasi desa,

menangani urusan pemerintahan di luar kewenangan perangkat daerah, serta melaksanakan administrasi dan tugas yang diberikan bupati.

Sebagai salah satu wilayah administratif di Kabupaten Bogor, Kantor Kecamatan Gunungsindur memiliki pegawai yang bertugas mendukung pelayanan publik dan pemerintahan. Setiap pegawai diharapkan memiliki kompetensi tinggi untuk memenuhi ekspektasi pimpinan dan masyarakat. Untuk mengukur tingkat kompetensi pegawai pada Kantor Kecamatan Gunungsindur Kabupaten Bogor, penulis melakukan pra-survei melalui kuesioner dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Pra-Survei Kompetensi Pegawai Kantor Kecamatan Gunungsindur
Kabupaten Bogor Tahun 2024

No	Indikator	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%	Jumlah Responden
1	Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	Pegawai merasa memiliki pengetahuan yang baik tentang tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang atau divisi tempatnya bekerja.	10	67%	5	33%	15
2	Keterampilan (<i>Skill</i>)	Pegawai merasa memiliki keterampilan yang memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan instansi secara optimal.	10	67%	5	33%	15
3	Perilaku (<i>Attitude</i>)	Pegawai merasa bahwa mereka telah berperilaku profesional dan mematuhi peraturan instansi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.	12	80%	3	20%	15

Sumber: Hasil pra-survei 15 pegawai Kantor Kecamatan Gunungsindur Kabupaten Bogor (2024).

Berdasarkan Tabel 1.1, pada indikator pengetahuan dan keterampilan, 67% pegawai merasa sudah memadai, sedangkan 33% merasa belum memadai. Pada indikator perilaku, 80% pegawai menunjukkan sikap profesional, sedangkan 20% merasa belum sepenuhnya. Temuan ini menunjukkan perlunya perhatian lebih lanjut terhadap peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku pegawai.

Menurut Kasino dan Indrayanti (2020:22) motivasi kerja sangat penting untuk mendorong pegawai agar bekerja sesuai dengan beban tugas mereka. Motivasi kerja yang tinggi mendorong pegawai bekerja lebih giat. Untuk mengukur motivasi kerja pegawai pada kantor Kecamatan Gunungsindur Kabupaten Bogor, penulis melakukan pra-survei melalui kuesioner dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Pra-Survei Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Gunungsindur
Kabupaten Bogor Tahun 2024

No	Indikator	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%	Jumlah Responden
1	Kebutuhan Fisiologis	Pegawai merasa gaji dan tunjangan yang diberikan sudah mencukupi kebutuhan dasar seperti makanan, tempat tinggal, dan kesehatan.	9	60%	6	40%	15
2	Kebutuhan Rasa Aman	Pegawai merasa lingkungan kerja di kantor memberikan rasa stabilitas, ketertiban, dan perlindungan yang cukup untuk menunjang keamanan dan kenyamanan dalam bekerja.	14	93%	1	7%	15
3	Kebutuhan Sosial	Pegawai merasa memiliki hubungan baik dengan rekan kerja dan diberi kesempatan yang cukup untuk berkolaborasi dalam tim.	14	93%	1	7%	15
4	Kebutuhan Penghargaan	Pegawai merasa bahwa kontribusi dan pencapaian mereka diakui dan dihargai dengan baik oleh instansi.	10	67%	5	33%	15
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Pegawai merasa bahwa instansi menyediakan cukup banyak kesempatan untuk pengembangan diri dan pertumbuhan karier.	9	60%	6	40%	15

Sumber: Hasil pra-survei 15 pegawai Kantor Kecamatan Gunungsindur Kabupaten Bogor (2024).

Berdasarkan Tabel 1.2, pada indikator kebutuhan fisiologis, 60% pegawai merasa gaji dan tunjangan mencukupi, sedangkan 40% merasa belum tercukupi. Pada kebutuhan rasa aman dan kebutuhan sosial, mayoritas (93%) menilai lingkungan kerja stabil dan hubungan antar rekan baik. Pada kebutuhan penghargaan, 67% merasa kontribusinya diakui, sedangkan 33% merasa belum diakui. Sementara pada kebutuhan aktualisasi diri, 60% memiliki kesempatan berkembang, sementara 40% merasa belum mendapat kesempatan tersebut. Temuan ini menunjukkan adanya ketimpangan pemenuhan motivasi kerja yang perlu mendapat perhatian.

Keberhasilan Kantor Kecamatan Gunungsindur Kabupaten Bogor sangat bergantung pada kinerja pegawai, karena kinerja mencerminkan tingkat profesionalisme dan secara langsung memengaruhi mutu pelayanan serta kepuasan masyarakat. Pegawai diharapkan bekerja penuh tanggung jawab, karena kinerja rendah dapat menghambat pencapaian tujuan. Untuk mengetahui kondisi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunungsindur Kabupaten Bogor, penulis melakukan observasi awal dan mendapatkan data-data terkait, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Gunungsindur
Kabupaten Bogor Tahun 2021-2023

Indikator	Penilaian Kinerja Pegawai					
	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023	
	Target	Aktual	Target	Aktual	Target	Aktual
Kualitas Kerja	100,0%	80,9%	100,0%	79,7%	100,0%	85,5%
Kuantitas Kerja	100,0%	72,8%	100,0%	69,2%	100,0%	74,9%
Pelaksanaan Tugas	100,0%	80,8%	100,0%	77,2%	100,0%	68,5%
Tanggung Jawab	100,0%	83,5%	100,0%	80,9%	100,0%	78,5%
Rata-rata	100,0%	79,5%	100,0%	76,8%	100,0%	76,9%

Sumber: Kantor Kecamatan Gunungsindur Kabupaten Bogor (2024).

Berdasarkan Tabel 1.3, meskipun target kinerja 2021–2023 ditetapkan 100% di semua indikator, pencapaian aktual selalu di bawah target. Rata-rata kinerja menurun dari 79,5% (2021) menjadi 76,8% (2022) dan naik sedikit menjadi 76,9% (2023). Kualitas dan kuantitas kerja meningkat sedikit pada 2023, tetapi pelaksanaan tugas turun tajam dari 80,8% (2021) menjadi 68,5% (2023), dan tanggung jawab menurun dari 83,5% (2021) menjadi 78,5% (2023). Secara keseluruhan, kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan, dengan penurunan ini kemungkinan dipengaruhi faktor kompetensi dan motivasi kerja yang dimiliki pegawai (Kasmir, 2019).

II. METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2020:16) “Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2020:36) “Penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”.

2. Populasi

Menurut Sugiyono (2020:126) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sementara menurut Arikunto (2018:173) “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Populasi dalam penelitian ini

adalah seluruh pegawai non-Pegawai Negeri Sipil (non-PNS) pada Kantor Kecamatan Gunungsindur Kabupaten Bogor yang berjumlah 32 pegawai.

3. Sampel

Menurut Sugiyono (2020:127) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini, populasi yang dijadikan sampel adalah pegawai non-PNS pada Kantor Kecamatan Gunungsindur Kabupaten Bogor, yang berjumlah 32 orang. Karena seluruh anggota populasi tersebut digunakan sebagai sampel, maka penelitian ini menerapkan teknik *sampling* jenuh.

4. Pengumpulan Data dan Analisa Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi data primer, seperti observasi, wawancara, dan kuesioner, serta data sekunder melalui dokumentasi dan studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan mencakup analisis deskriptif, uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis kuantitatif (analisis regresi, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi), serta pengujian hipotesis.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis keterkaitan fungsional atau hubungan sebab-akibat antara satu variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y) secara parsial. Hasil perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS versi 26 sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Kompetensi (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.461	2.354		1.470	.152
	Kompetensi	.890	.060	.938	14.875	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil output pengolahan data SPSS 26 (2025).

Berdasarkan Tabel 1.4, diperoleh persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 3,461 + 0,890X_1$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 3,461 menunjukkan bahwa jika variabel kompetensi (X_1) bernilai 0 (nol), maka kinerja pegawai (Y) akan bernilai sebesar 3,461.
- Nilai koefisien regresi variabel kompetensi (X_1) sebesar 0,890 menunjukkan arah pengaruh yang positif. Artinya, setiap peningkatan 1 (satu) satuan pada variabel kompetensi (X_1) akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,890 satuan.

Tabel 1.5
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.339	2.542		.133	.895
	Motivasi Kerja	.984	.066	.939	14.973	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil output pengolahan data SPSS 26 (2025).

Berdasarkan Tabel 1.5, diperoleh persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 0,339 + 0,984X_2$. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 0,339 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi kerja (X_2) bernilai 0 (nol), maka kinerja pegawai (Y) akan bernilai sebesar 0,339.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,984 menunjukkan arah pengaruh yang positif. Artinya, setiap peningkatan 1 (satu) satuan pada variabel motivasi kerja (X_2) akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,984 satuan.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan sebagai metode analisis untuk memprediksi perubahan nilai variabel dependen ketika nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y) secara simultan. Hasil perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS versi 26 sebagai berikut:

Tabel 1.6
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.099	2.055		.048	.962
	Kompetensi	.464	.113	.489	4.117	.000
	Motivasi Kerja	.520	.124	.497	4.181	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil output pengolahan data SPSS 26 (2025).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang ditampilkan pada Tabel 1.6, diperoleh persamaan regresi $Y = 0,099 + 0,464X_1 + 0,520X_2$. Dari persamaan ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 0,099 menunjukkan bahwa jika variabel kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) bernilai 0 (nol), maka kinerja pegawai (Y) akan bernilai sebesar 0,099.
- Nilai koefisien regresi variabel kompetensi (X_1) sebesar 0,464 menunjukkan arah pengaruh yang positif. Artinya, setiap peningkatan 1 (satu) satuan pada variabel kompetensi (X_1) akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,464 satuan, dengan asumsi variabel motivasi kerja (X_2) bersifat tetap (tidak berubah).
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,520 menunjukkan arah pengaruh yang positif. Artinya, setiap peningkatan 1 (satu) satuan pada variabel motivasi kerja (X_2) akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,520 satuan, dengan asumsi variabel kompetensi (X_1) bersifat tetap (tidak berubah).

Pengujian Hipotesis

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji hipotesis terhadap variabel kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dilakukan menggunakan uji t untuk mengukur pengaruh secara parsial. Penentuan diterima atau ditolaknya hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} , t_{tabel} , dan $p-value$ (sig.), dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau $p-value$ (sig.) $< \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel-variabel independen (Kompetensi dan Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai).

b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau $p\text{-value (sig.)} > \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel-variabel independen (Kompetensi dan Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai).

Untuk menentukan nilai t_{tabel} , digunakan ketentuan tingkat signifikansi (α) = 5% atau 0,05 dan *degree of freedom* (df) = n-k, dengan n adalah jumlah sampel (32), dan k adalah jumlah variabel bebas (2). Dengan demikian, diperoleh $df = 32 - 2 = 30$. Selanjutnya, nilai t_{tabel} ditentukan untuk uji dua arah dan diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,042. Hasil perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS versi 26 sebagai berikut:

Tabel 1.7
Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Kompetensi (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.461	2.354		1.470	.152
	Kompetensi	.890	.060	.938	14.875	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil output pengolahan data SPSS 26 (2025).

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1.7, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,875 > 2,042$). Selain itu, hasil ini juga didukung oleh nilai $p\text{-value (sig.)} < \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gunungsindur Kabupaten Bogor.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siti Nur Chafidoh & Bachtiar Arifudin Husain (2024) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pondok Aren Tangerang Selatan”. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi yang baik mencerminkan pemahaman tugas, keterampilan teknis, dan sikap kerja yang positif, yang membuat pegawai lebih efisien dan produktif dalam menjalankan tugasnya.

Tabel 1.8
Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Motivasi Kerja (X₂)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.339	2.542		.133	.895
	Motivasi Kerja	.984	.066	.939	14.973	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil output pengolahan data SPSS 26 (2025).

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1.8, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,973 > 2,042$). Selain itu, hasil ini juga diperkuat dengan nilai $p\text{-value}$ ($sig.$) $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gunungsindur Kabupaten Bogor.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Angga Pratama & Hadijah Febriana (2023) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Tangerang Selatan”. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi membuat pegawai lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas, memiliki tingkat kedisiplinan yang lebih baik, serta lebih berorientasi pada hasil yang optimal.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Dalam uji ini, pengaruh variabel Kompetensi (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara simultan dianalisis menggunakan uji F (uji simultan) dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Penentuan diterima atau ditolaknya hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} , F_{tabel} , dan $p\text{-value}$ ($sig.$), dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau $p\text{-value}$ ($sig.$) $< \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat adanya pengaruh signifikan dari variabel-variabel independen (Kompetensi dan Motivasi Kerja) secara simultan terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai).
- b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau $p\text{-value}$ ($sig.$) $> \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak terdapat adanya pengaruh signifikan dari variabel-variabel independen (Kompetensi dan Motivasi Kerja) secara simultan terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai).

Untuk menentukan nilai F_{tabel} , digunakan tingkat signifikansi (α) = 5% atau 0,05 dan *degree of freedom* (df) untuk pembilang ($N1$) = jumlah variabel bebas (k), dan df untuk penyebut ($N2$) = $n-k-1$, dengan n adalah jumlah sampel (32), k adalah jumlah variabel bebas (2), dan angka 1 merupakan konstanta. Dengan demikian, diperoleh df pembilang ($N1$) = 2 dan df penyebut ($N2$) = $32-2-1 = 29$. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,33. Hasil perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS versi 26 sebagai berikut:

Tabel 1.9
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Variabel Kompetensi (X_1) Dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2132.260	2	1066.130	180.158	.000 ^b
	Residual	171.615	29	5.918		
	Total	2303.875	31			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi						

Sumber: Hasil output pengolahan data SPSS 26 (2025).

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1.9, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($180,158 > 3,33$) dan hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *p-value* (*sig.*) $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gunungsindur Kabupaten Bogor.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dian Kasih Bago (2022) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, dan Aset Daerah Kabupaten Nias Selatan”. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan. Kompetensi yang tinggi memungkinkan pegawai untuk lebih mandiri dalam menjalankan tugas, mengambil keputusan dengan lebih tepat, serta bekerja lebih efisien, sementara motivasi kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk lebih disiplin, lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan, serta lebih loyal terhadap organisasi. Dengan demikian, kompetensi dan motivasi kerja saling melengkapi dalam membentuk kinerja pegawai yang lebih optimal.

IV. KESIMPULAN

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gunungsindur Kabupaten Bogor. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,875 > 2,042$), serta diperkuat juga dengan nilai $p-value$ (sig.) $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$) sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gunungsindur Kabupaten Bogor. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,973 > 2,042$), serta diperkuat juga dengan nilai $p-value$ (sig.) $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$) sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gunungsindur Kabupaten Bogor. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang memperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($180,158 > 3,33$), serta diperkuat juga dengan nilai $p-value$ (sig.) $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$) sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Bago, D. K. (2022). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN, PENDAPATAN, DAN ASET DAERAH KABUPATEN NIAS SELATAN. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(1), 10-14.
- Chafidoh, S. N., & Husain, B. A. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pondok Aren Tangerang selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 4(4), 749–760.
- Kasino, K., & Indrayanti, N. F. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pt. Siantar Top Waru-Sidoarjo. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(1), 20-30.
- Kilvin, K., & Siagian, M. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA SINTERA DI KOTA BATAM. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1), 206–219.

Nurhayati, N., & Novitasari, D. (2021). ANALISIS KETIDAKSESUAIAN KOMPETENSI PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA MAGELANG. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 349–361.

PRATAMA, A., & Febriana, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kota Tangerang Selatan. *Ekonomi Bisnis*, 29(1), 47-56.