

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Tata Usaha Direktorat Pendidikan Khusus dan Pendidikan Layanan Khusus

Fakhri Rahman Azzura^{1*}, Suharini²

¹⁻²Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia

Alamat: Jl. Ir H. Juanda No.39, Cemp. Putih, Kec. Ciputat Tim., Kota Tangerang Selatan, Banten

Korespondensi penulis: fakhrirahmanazzura@gmail.com

Abstract. *Employee performance is a fundamental factor in determining the success of a government agency in achieving the organization's vision and mission. Low employee performance is often caused by a lack of adequate competence and weak work motivation. Competencies include knowledge, skills, and attitudes that are relevant to the task, while work motivation reflects internal and external motivations that affect the level of effort of employees in carrying out their responsibilities. This study aims to analyze the extent to which competence and work motivation can affect employee performance in the Administration Sub-Division of the Directorate of Special Education and Special Service Education. The research method used was a quantitative approach with the distribution of questionnaires to 46 respondents, consisting of employees within the agency. The results of the partial test (t-test) showed that competence had a significant influence on employee performance ($t\text{-count} = 2.049 > t\text{-table} = 2.016$; sig. 0.047). Similarly, work motivation exerted a significant influence ($t\text{-count} = 3.763 > t\text{-table} = 2.016$; sig. 0.001). Simultaneously, the F-test proved that competence and work motivation had a significant effect together ($F\text{-count} = 11.003 > F\text{-table} = 3.214$; sig. 0.000). The value of the determination coefficient (R Square) of 0.339 indicates that 33.9% of employee performance variations can be explained by competence and work motivation, while the rest is influenced by other factors such as work environment, leadership, and reward system. The practical implications of this study emphasize the importance of improving employee competencies through continuous training, as well as effective motivational strategies such as incentivization, rewards, and strengthening communication. This effort is expected to be able to create optimal and sustainable performance in supporting the achievement of organizational goals.*

Keywords: *Competence, Employees, Motivation, Organization, Performance.*

Abstrak. Kinerja pegawai merupakan faktor fundamental dalam menentukan keberhasilan suatu instansi pemerintah dalam mencapai visi dan misi organisasi. Rendahnya kinerja pegawai sering kali disebabkan oleh kurangnya kompetensi yang memadai dan lemahnya motivasi kerja. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang relevan dengan tugas, sedangkan motivasi kerja mencerminkan dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi tingkat usaha pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana kompetensi dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Sub Bagian Tata Usaha Direktorat Pendidikan Khusus dan Pendidikan Layanan Khusus. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada 46 responden, yang terdiri dari pegawai di lingkungan instansi tersebut. Hasil pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($t\text{-hitung} = 2,049 > t\text{-tabel} = 2,016$; sig. 0,047). Demikian pula, motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan ($t\text{-hitung} = 3,763 > t\text{-tabel} = 2,016$; sig. 0,001). Secara simultan, uji F membuktikan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama ($F\text{-hitung} = 11,003 > F\text{-tabel} = 3,214$; sig. 0,000). Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,339 menunjukkan bahwa 33,9% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompetensi dan motivasi kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan sistem penghargaan. Implikasi praktis dari penelitian ini menekankan pentingnya peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan berkelanjutan, serta strategi motivasi yang efektif seperti pemberian insentif, penghargaan, dan penguatan komunikasi. Upaya ini diharapkan mampu menciptakan kinerja yang optimal dan berkesinambungan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kata kunci: Kompetensi, Kinerja, Motivasi, Organisasi, Pegawai.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia memegang kunci di sebuah instansi atau perusahaan untuk terlibat secara aktif dalam menjalankan tugas dan fungsi dalam berbagai aktivitas di organisasi atau perusahaan tersebut. Seiring dengan perkembangan zaman, setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten. Direktorat Pendidikan Khusus dan Pendidikan Layanan Khusus (PK dan PLK) adalah bagian dari Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah (Kemendikdasmen). Direktorat ini memiliki tugas yang berbeda, tugas utama dari pendidikan khusus adalah mengelola dan mengembangkan pendidikan bagi peserta didik yang memiliki kebutuhan khusus contohnya seperti SLB (Sekolah Luar Biasa) dan tugas pendidikan layanan khusus adalah kondisi darurat yang menghambat akses pendidikan contohnya seperti daerah yang terkena bencana. Tetapi dalam pelaksanaannya, seringkali ditemukan kendala yang berkaitan dengan kinerja pegawai yang berdampak pada pencapaian target yang telah ditetapkan, Fenomena ini mendorong perlunya evaluasi dua faktor penting, yaitu kompetensi pegawai dan motivasi kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Tata Usaha Direktorat Pendidikan Khusus dan Pendidikan Layanan Khusus”.

2. KAJIAN TEORITIS

Kompetensi merujuk pada kemampuan individu dalam menjalankan berbagai aktivitas. Selain itu, kompetensi juga mencerminkan sifat-sifat pribadi yang berhubungan dengan kinerja atau perilaku seseorang di dalam suatu organisasi. Berbagai faktor seperti pengetahuan, keterampilan, sikap, cara kerja, minat, keyakinan, dan gaya kepemimpinan dapat memengaruhi kinerja individu (Reka Meilani, 2020), adapun dimensi dari kompetensi menurut (Hapsari, Lies Putriana, & Tia Ichwani, 2022) meliputi : dimensi pengetahuan, keterampilan, kemampuan. Selain dimensi terdapat juga indikator untuk mengukur kompetensi secara lebih akurat menurut (Ley 25.632, 2022) meliputi : sifat, konsep diri, pengetahuan, keterampilan.

Motivasi dapat diartikan sebagai kumpulan sikap dan nilai yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu. Sikap dan nilai-nilai ini berfungsi sebagai pendorong yang memberikan energi kepada individu untuk berperilaku dalam usaha mencapai sasaran yang diinginkan (Djaman, Hasanuddin, & Rudin, 2021), adapun dimensi dari motivasi menurut (Nurdianto, Fahrudin Js Pareke, 2023) meliputi : dimensi *instrinsik* (dorongan dari dalam) & dimensi *ektrinsik* (dorongan dari luar). Selain dimensi terdapat juga indikator untuk mengukur

motivasi secara lebih akurat menurut (Hasica, Isyanto, & Yani, 2023) meliputi : kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan

Kinerja pegawai adalah tentang melakukan pekerjaan dan mencapai hasilnya serta kinerja mencerminkan sejauh mana pencapaian dalam pelaksanaan berbagai macam kegiatan, rencana, atau kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, misi, visi organisasi yang tercantum dalam perencanaan organisasi tersebut (Julianti, Efa, Supriyadi, 2025), adapun dimensi dari kinerja pegawai menurut (Wulandari & Bagia, 2021) meliputi : dimensi hasil kerja, perilaku kerja, kematangan pribadi. Selain dimensi terdapat juga indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara lebih akurat menurut (Maryadi & Misranian, 2023) meliputi : kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, kreativitas.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini disusun berdasarkan latar belakang masalah yang kemudian dirumuskan ke dalam pernyataan penelitian. Dari rumusan tersebut, peneliti menyusun hipotesis mengenai pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Untuk memperoleh data yang valid, peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat utama pengumpulan informasi. Selain itu, data juga dikumpulkan melalui observasi dan studi dokumentasi. Dalam menganalisis data, peneliti menggunakan berbagai teknik seperti uji Validitas, Uji Normalitas, Analisis Regresi Linier Berganda uji-T, uji-F, serta uji Koefisien Determinasi. Menurut Sugiyono dalam (Fajri, Amelya, & Suworo, 2022) Populasi dalam penelitian tidak hanya berarti jumlah responden, tetapi seluruh ciri dan sifat khusus yang dimiliki oleh subjek atau objek yang diteliti. Peneliti menetapkan karakteristik tertentu sebagai dasar generalisasi hasil penelitian. Sampel juga mencerminkan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang ada dalam populasi. Proses pemilihan sampel ini disebut teknik pengambilan sampel atau *sampling*. Ada berbagai jenis teknik *sampling* yang dapat diterapkan, namun dalam penelitian ini, teknik *sampling* yang digunakan adalah teknik *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono dalam (Fajri et al., 2022). Bahwa *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan apabila jumlah populasi relative kecil.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dalam pengumpulan datanya adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah salah satu teknik pengumpulan data dalam penelitian yang dilakukan dengan memberikan daftar pernyataan kepada responden untuk diisi sesuai dengan pendapat, persepsi, atau pengalaman mereka terkait topik penelitian tersebut. Kuesioner berisi sejumlah pernyataan yang bertujuan untuk

mengetahui informasi mengenai identitas responden, di mana responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang telah disediakan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Menurut (Janna & Herianto, 2021), instrumen pengukuran ini terdiri dari sejumlah pertanyaan yang dirancang untuk menggali informasi tertentu. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner. Nilai r tabel pada tingkat signifikan 5% dapat dihitung dengan $df = n-2$ dan diperoleh $46-2 = 44$ sehingga r tabel 0,290.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,515	0,290	VALID
	X1.2	0,474	0,290	VALID
	X1.3	0,450	0,290	VALID
	X1.4	0,528	0,290	VALID
	X1.5	0,521	0,290	VALID
	X1.6	0,589	0,290	VALID
	X1.7	0,627	0,290	VALID
	X1.8	0,602	0,290	VALID
	X1.9	0,748	0,290	VALID
	X1.10	0,845	0,290	VALID
	X1.11	0,688	0,290	VALID
	X1.12	0,762	0,290	VALID
	X1.13	0,759	0,290	VALID
	X1.14	0,768	0,290	VALID
	X1.15	0,653	0,290	VALID
	X1.16	0,800	0,290	VALID
	X1.17	0,837	0,290	VALID
	X1.18	0,740	0,290	VALID
	X1.19	0,724	0,290	VALID
	X1.20	0,745	0,290	VALID
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,560	0,290	VALID
	X2.2	0,594	0,290	VALID
	X2.3	0,650	0,290	VALID
	X2.4	0,650	0,290	VALID
	X2.5	0,623	0,290	VALID
	X2.6	0,781	0,290	VALID
	X2.7	0,790	0,290	VALID
	X2.8	0,754	0,290	VALID
	X2.9	0,777	0,290	VALID
	X2.10	0,852	0,290	VALID
	X2.11	0,831	0,290	VALID
	X2.12	0,800	0,290	VALID
	X2.13	0,820	0,290	VALID
	X2.14	0,848	0,290	VALID
	X2.15	0,832	0,290	VALID
	X2.16	0,653	0,290	VALID
	X2.17	0,762	0,290	VALID
	X2.18	0,796	0,290	VALID

	X2.19	0,796	0,290	VALID
	X2.20	0,793	0,290	VALID
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,709	0,290	VALID
	Y.2	0,706	0,290	VALID
	Y.3	0,623	0,290	VALID
	Y.4	0,728	0,290	VALID
	Y.5	0,651	0,290	VALID
	Y.6	0,704	0,290	VALID
	Y.7	0,716	0,290	VALID
	Y.8	0,623	0,290	VALID
	Y.9	0,747	0,290	VALID
	Y.10	0,776	0,290	VALID
	Y.11	0,800	0,290	VALID
	Y.12	0,841	0,290	VALID
	Y.13	0,761	0,290	VALID
	Y.14	0,680	0,290	VALID
	Y.15	0,741	0,290	VALID
	Y.16	0,623	0,290	VALID
	Y.17	0,583	0,290	VALID
	Y.18	0,688	0,290	VALID
	Y.19	0,611	0,290	VALID
	Y.20	0,644	0,290	VALID
	Y.21	0,587	0,290	VALID
	Y.22	0,713	0,290	VALID
	Y.23	0,648	0,290	VALID
	Y.24	0,648	0,290	VALID
	Y.25	0,694	0,290	VALID

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1 hasil uji validitas diketahui bahwa semua pernyataan dalam kuesioner pada penelitian ini untuk variabel kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai telah dinyatakan valid dimana nilai r hitung $>$ r tabel.

Uji Reliabilitas

Menurut (Pebrianti, Ghozali, Bangsawan, & Anggraini, 2020), instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* item $>$ nilai alpha maka reliabel, sedangkan jika nilai *Cronbach's Alpha* item $<$ nilai alpha maka instrumen tersebut dianggap tidak reliabel. Reliabilitas kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan 0,8 adalah tingkat reliabilitas sangat baik.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,931	$>$ 0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,958	$>$ 0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,953	$>$ 0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

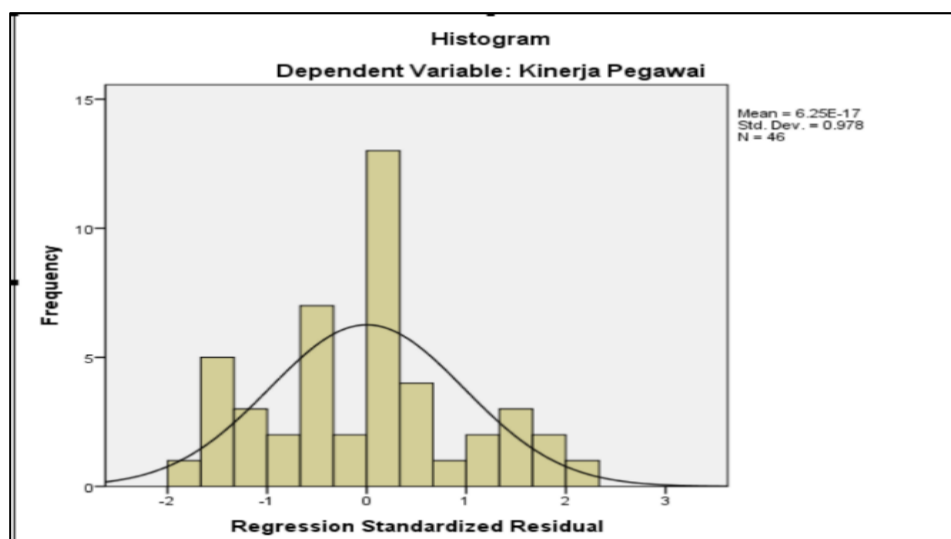
Berdasarkan Tabel 2 Hal ini terlihat dari nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel yang berada di atas 0,60 yang merupakan batas minimum yang umum digunakan untuk menyatakan bahwa instrumen tersebut reliabel atau konsisten.

Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2017) Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah data dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Uji ini sangat penting karena salah satu asumsi dasar dalam analisis regresi linear klasik adalah bahwa residual data harus memiliki distribusi normal.

Menurut (Purba, Tarigan, Sinaga, & Tarigan, 2021), selain pengambilan keputusan *kolmogorov-smirnov* data dapat dikatakan memiliki distribusi normal jika grafik uji histogram yang dihasilkan menunjukkan bentuk menyerupai lonceng secara simetris dan pada uji *Probability Plot*, data dianggap berdistribusi normal apabila titik-titik hasil plot tersebar mengikuti atau mendekati garis diagonal.

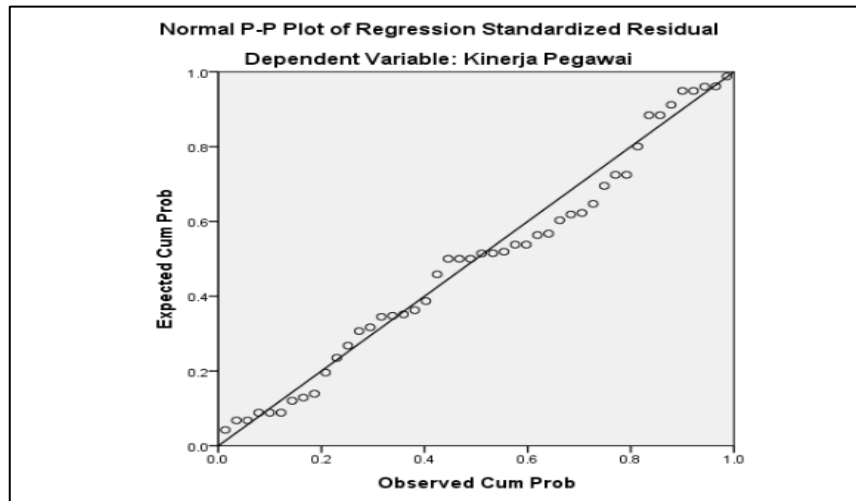
a. Uji Normalitas Histogram



Gambar 1. Uji Normalitas Histogram

Berdasarkan Gambar 1 hasil analisis uji normalitas melalui grafik histogram, dapat diamati bahwa distribusi data menunjukkan pola yang simetris tanpa adanya kemencengan balik ke arah kanan dan ke kiri. Bentuk distribusi ideal ini terlihat dari posisi puncak yang berada tepat di tengah dan pola sebaran data yang membentuk kurva berbentuk lonceng.

b. Uji Normalitas Probability-Plot

**Gambar 2. Uji Normalitas Probability-Plot**

Berdasarkan Gambar 2 hasil dapat diamati bahwa titik-titik residual menunjukkan pola sebaran yang konsisten mengikuti arah garis diagonal. Pola ini terlihat jelas dimana mayoritas titik data berada sangat dekat dengan garis lurus diagonal.

c. Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	6.43709779
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.623
Asymp. Sig. (2-tailed)		.832
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Gambar 3.
Hasil Uji Normalitas One Sample
Kolmogorov-Smirnov

Berdasarkan Gambar 3 hasil uji Normalitas pada *Kolmogorov-Smirnov*, dapat diketahui bahwa dengan melihat angka signifikansi pada (Asym. Sig. 2-tailed)) sebesar $0,832 > 0,05$ dimana angka Sig. $> 0,05$, maka dapat dikatakan adalah angka distribusi data residual normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut (Yaldi et al., 2022) Untuk menilai multikolinearitas, digunakan melalui *tolerance* dan VIF. Kriteria yang menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas adalah *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	37.160	15.379		2.416	.020		
	Kompetensi (X1)	.314	.153	.259	2.049	.047	.965	1.036
	Motivasi Kerja (X2)	.476	.126	.475	3.763	.001	.965	1.036

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah peneiti (2025)

Berdasarkan Tabel 3 hasil uji multikolinearitas maka nilai toleransi untuk variabel Kompetensi (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) yaitu 0,965 yang berarti lebih besar dari 0,10. Dan nilai VIF yaitu 1,036 yang berarti kurang dari 10,00. Hal ini berarti keseluruhan pernyataan variabel bebas pada kuesioner ini tidak terdapat dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Purba et al., 2021) Heteroskedastisitas dianggap tidak terjadi apabila nilai p-value lebih dari 0,05 sedangkan jika p-value kurang dari 0,05 maka menunjukkan adanya heteroskedastisitas Selain melalui nilai signifikansi, uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan metode grafik Scatterplot. Grafik Scatterplot, atau grafik sebar, merupakan titik-titik yang merepresentasikan hubungan antara dua variabel berbeda.

a) Uji Heteroskedastisitas Metode *Glesjer*

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode *Glesjer*

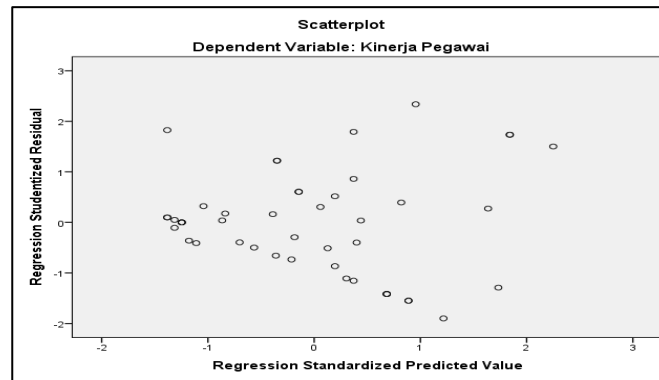
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.533	7.715		-1.106	.275
	Kompetensi (X1)	.045	.077	.087	.587	.560
	Motivasi Kerja (X2)	.120	.063	.280	1.894	.065

a. Dependent Variabel: Abs_Res

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4 hasil uji heteroskedastisitas terhadap variabel-variabel dalam penelitian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi (probabilitas Sig.) pada variabel Kompetensi (X1) sebesar $0,560 > 0,05$ dan variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar $0,065 > 0,05$.

b) Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



Gambar 4.
Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan Gambar 4 menampilkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik Scatterplot, terlihat bahwa tidak muncul pola tertentu dalam penyebaran titik-titik data. Titik-titik tersebut tidak membentuk susunan yang teratur, pola penyebaran acak ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, seluruh pernyataan yang digunakan pada penelitian ini, variabel independen Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y), dapat disimpulkan tidak mengandung heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Purba et al., 2021), regresi linier berganda adalah suatu model analisis yang digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data, pengaruh yang muncul dapat dikategorikan ke dalam beberapa jenis, yaitu pengaruh positif yang signifikan, pengaruh positif yang tidak signifikan, pengaruh negatif yang signifikan, dan pengaruh negatif yang tidak signifikan.

Rumus analisis regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.160	15.379		2.416	.020
	Kompetensi (X1)	.314	.153	.259	2.049	.047
	Motivasi Kerja (X2)	.476	.126	.475	3.763	.001
a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai						

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 5 persamaan regresi tersebut, berikut penjelasannya:

- a. Koefisien konstanta yang bernilai 37,160 mengindikasikan bahwa apabila nilai Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dianggap nol (tanpa pengaruh), maka Kinerja Pegawai (Y) diperkirakan mencapai 37,160. Angka ini berfungsi sebagai titik awal untuk variabel dependen ketika semua variabel independen tidak memberikan kontribusi.
- b. Koefisien regresi untuk Kompetensi (X1) yang sebesar 0,314 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit dalam variabel Kompetensi akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,314 unit pada Kinerja Pegawai, dengan catatan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) tetap dalam keadaan konstan.
- c. Koefisien regresi untuk Motivasi Kerja (X2) yang mencapai 0,476 menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan satu unit pada variabel Motivasi Kerja, maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,476 unit, dengan catatan bahwa variabel Kompetensi (X1) tetap dalam keadaan konstan.

Uji Parsial (Uji t)

Menurut (Purba et al., 2021), Uji parsial untuk mengetahui pengaruh setiap variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. “Apabila hasil uji t menunjukkan bahwa nilai $t > t$ tabel serta nilai signifikansinya berada di bawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.”

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.160	15.379		2.416	.020
	Kompetensi (X1)	.314	.153	.259	2.049	.047
	Motivasi Kerja (X2)	.476	.126	.475	3.763	.001
a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai						

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 6 pada variabel Kompetensi (X1) diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,049, yang lebih besar dibandingkan nilai t-tabel yaitu 2,016. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,047 lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, kompetensi (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Pada variabel Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,763, yang lebih besar dibandingkan nilai t-tabel yaitu 2,016. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji Simultan (Uji f)

Menurut (Purba et al., 2021), pengujian statistik yang dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel *independent* (bebas) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependent* (terikat). “Uji F menunjukkan bahwa apabila nilai F hitung melebihi F tabel dan nilai signifikansinya berada di bawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.”

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	954.239	2	477.120	11.003	.000 ^b
	Residual	1864.630	43	43.363		
	Total	2818.870	45			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi						

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh bahwa nilai F-hitung sebesar 11,003 > F-tabel sebesar 3,214, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, model regresi yang digunakan signifikan secara simultan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Menurut (Purba et al., 2021), koefisien determinasi adalah untuk mengetahui sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dalam suatu model. Nilai persentase dari hasil pengujian ini berada dalam kisaran lebih dari 0% hingga kurang dari 100%.

Table 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 ^a	.339	.308	6.58510
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi				

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 8 hasil uji koefisien determinasi secara simultan membuktikan bahwa nilai R Square sebesar 0,339. Ini berarti bahwa variabel kompetensi (X1) dan motivasi kerja (X2) dalam model regresi memiliki kemampuan untuk menjelaskan kinerja pegawai (Y) sebesar 33,9%. Dengan kata lain, kontribusi kedua variabel bebas terhadap perubahan kinerja pegawai cukup signifikan.

5. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis statistik menunjukkan pada variabel Kompetensi (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar 2,049 dengan tingkat signifikansi 0,047. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari batas kritis 0,05 ($0,047 < 0,05$) dan t-hitung (2,049) melebihi t-tabel (2,016), maka hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa kompetensi (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) ditolak. Sebaliknya, hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X1) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis statistik yang diperoleh dari uji statistik membuktikan bahwa nilai t-hitung untuk Motivasi Kerja (X2) adalah 3,763 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,001 < 0,05$), dan t-hitung (3,763) lebih besar dari t-tabel (2,016), maka hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ditolak. Sebaliknya, hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari uji F-hitung sebesar $11,003 > F\text{-tabel}$ sebesar 3,214, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Bahwa model regresi secara simultan signifikan. Dengan demikian, berdasarkan kriteria pengujian yang telah ditetapkan, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Artinya, peningkatan dalam kompetensi dan motivasi kerja pegawai secara simultan akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Tata Usaha Direktorat Pendidikan Khusus dan Pendidikan Layanan Khusus, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

Variabel Kompetensi (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai t-hitung sebesar $2,049 > t\text{-tabel}$ 2,016 dan nilai signifikansi $0,047 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel Motivasi Kerja (X_2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan t-hitung 3,763 $> t\text{-tabel}$ 2,016 serta nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, mengakibatkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil uji F menunjukkan bahwa Kompetensi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan F-hitung 11,003 $> F\text{-tabel}$ 3,214 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Analisis regresi mengungkapkan bahwa kedua variabel independen tersebut mampu menjelaskan 33,9% variasi Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai koefisien determinasi (R^2) 0,339, sementara 66,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Saran

Pada penelitian ini masih memiliki keterbatasan pada kemampuan responden dan kejujuran dalam mengisi pernyataan pada kuesioner, yang dapat bervariasi tergantung pada tingkat pemahaman masing-masing individu, sehingga masih terdapat kekurangan dan perbaikan untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini menggunakan metode statistik kuantitatif, sehingga untuk selanjutnya dapat meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan menggunakan metode berbeda, seperti kualitatif, deskriptif, dan lain-lain. Penelitian ini hanya meneliti dua variabel bebas, yaitu Kompetensi (X_1) dan Motivasi

Kerja (X2). Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan lain-lain.

DAFTAR REFERENSI

- Djaman, S., Hasanuddin, B., & Rudin, R. (2021). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 3(2), 25. <https://doi.org/10.47201/jamin.v3i2.74>
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Applicad. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Ghozali. (2017). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hapsari, I., Putriana, L., & Ichwani, T. (2022). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Ditjen Ppktrans Kemendesa Pdt. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 2(2), 81–91. <https://doi.org/10.35814/jimp.v2i2.3297>
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535–1545. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel statistik yang benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, (18210047), 1–12.
- Julianti, E., & Supriyadi, Z. (2025). Pengaruh kompetensi pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perhutanan Sosial. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora (AJSH)*, 5(1).
- Ley, 25.632. (2022). Faktor kompetensi. (2019), 15–31.
- Maryadi, Y., & Misrania, Y. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 2 Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 545–558. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.3232>
- Nurdianto, & Pareke, F. J. (2023). Perbedaan generasi pada hubungan kinerja dan motivasi kerja karyawan di PT. HM Sampoerna Area Bengkulu. *Student Journal of ...*, 43–58.
- Pebrianti, T., Ghozali, Z., Bangsawan, A., & Anggraini, H. (2020). Pengaruh kualitas produk dan kualitas layanan terhadap kepuasan pelanggan listrik Prabayar (Studi kasus pada PT PLN (Persero) UIWS2JB UP3 Ogan Ilir ULP Indralaya). *Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 61–73.

- Purba, S. D., Tarigan, J. W., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan penggunaan software SPSS dalam pengolahan regresi linear berganda untuk mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun di masa pandemi Covid-19. *Jurnal Karya Abdi*, 5(2), 202–208.
- Reka Meilani. (2020). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap self efficacy serta dampaknya pada loyalitas tenaga kependidikan di *Tawshiyah: Jurnal Sosial Keagamaan*, 15(1).
<https://jurnal.lp2msasbabel.ac.id/index.php/taw/article/download/1351/514>
- Wulandari, P. A. A., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada pegawai Puskesmas. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 251.
<https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.28701>
- Yaldi, E., Pasaribu, J. P. K., Suratno, E., Kadar, M., Gunardi, G., Naibaho, R., & Aryati, V. A. (2022). Penerapan uji multikolinieritas dalam penelitian manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 1(2), 94–102.
<https://doi.org/10.33998/jumanage.2022.1.2.89>