

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR KECAMATAN GUNUNGSINDUR KABUPATEN BOGOR**Septia Wulandari¹, Sam Cay²

Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

0609wulandari@gmail.com, dosen02207@unpam.ac.id*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 ($0.000 < 0.05$).

Keywords: *Competence, Work Motivation, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunungsindur Kabupaten Bogor, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai non-Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Gunungsindur Kabupaten Bogor, dengan jumlah sampel sebanyak 32 orang yang diperoleh melalui teknik *sampling* jenuh. 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, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunungsindur Kabupaten Bogor dengan nilai $t_{\text{hitung}} >$ t_{tabel} ($14,875 > 2,042$), serta nilai p -value (sig.) $<$ α ($0,000 < 0,05$). Secara parsial, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunungsindur Kabupaten Bogor dengan nilai $t_{\text{hitung}} >$ t_{tabel} ($14,973 > 2,042$), serta nilai p -value (sig.) $<$ α

Article history

Received: Agustus 2025

Reviewed: Agustus 2025

Published: Agustus 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)**Copyright : author****Publish by : musytari**

This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

($0,000 < 0,05$). Secara simultan, terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunungsindur Kabupaten Bogor dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($180,158 > 3,33$), serta nilai $p-value$ ($sig.$) $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$).

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Di tengah tuntutan masyarakat akan pelayanan yang semakin baik, instansi pemerintah harus terus beradaptasi. Kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci utama keberhasilan, sebab pegawai adalah penggerak utama dalam setiap kegiatan pemerintahan. Oleh karena itu, manajemen SDM sangat penting untuk mengoptimalkan kinerja pegawai melalui pengembangan kompetensi dan peningkatan motivasi kerja. Kompetensi, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku, menjadi pendorong utama kinerja. Sedangkan motivasi kerja berfungsi sebagai inisiatif dan dorongan internal yang membuat pegawai lebih aktif dan kreatif, serta membantu mengatasi kejenuhan rutinitas.

Kantor Kecamatan Gunungsindur Kabupaten Bogor, memiliki tugas penting dalam pelayanan publik. Berdasarkan pra-survei yang dilakukan, terdapat temuan menarik terkait kompetensi pegawainya. Meskipun mayoritas pegawai merasa memiliki pengetahuan (67%) dan keterampilan (67%) yang memadai, masih ada sekitar sepertiga (33%) yang merasa kurang dalam kedua aspek tersebut. Untuk indikator perilaku, hasilnya lebih positif dengan 80% pegawai merasa sudah profesional dan patuh pada aturan. Data ini menunjukkan bahwa meskipun aspek perilaku sudah baik, masih ada ruang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan agar kinerja dapat lebih optimal.

Pra-survei mengenai motivasi kerja di Kantor Kecamatan Gunungsindur juga menunjukkan adanya ketimpangan. Aspek kebutuhan rasa aman dan sosial menunjukkan hasil yang sangat baik, dengan 93% pegawai merasa lingkungan kerja aman dan hubungan dengan rekan kerja baik. Namun, pada indikator lain, hasilnya kurang memuaskan. Hanya 60% pegawai yang merasa gaji dan tunjangan mencukupi (kebutuhan fisiologis) dan merasa memiliki kesempatan untuk pengembangan diri (kebutuhan aktualisasi diri). Selain itu, hanya 67% yang merasa kontribusinya dihargai (kebutuhan penghargaan). Ketidakpuasan pada aspek-aspek ini menunjukkan bahwa ada potensi penurunan semangat kerja yang dapat berdampak negatif pada kinerja.

Data kinerja pegawai Kantor Kecamatan Gunungsindur dari tahun 2021 hingga 2023 menunjukkan penurunan yang mengkhawatirkan. Meskipun target ditetapkan 100%, pencapaian aktual rata-rata terus berada di bawah target dan bahkan mengalami penurunan dari 79,5% pada 2021 menjadi 76,9% pada 2023. Penurunan paling signifikan terjadi pada indikator pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Fenomena ini mengindikasikan bahwa ada masalah mendasar yang perlu diatasi, dan kemungkinan besar berkaitan dengan kompetensi dan motivasi kerja pegawai yang masih belum optimal.

Berdasarkan analisis kondisi awal kompetensi, motivasi kerja, dan penurunan kinerja pegawai, serta belum adanya penelitian terdahulu yang secara spesifik mengkaji fenomena ini di Kantor Kecamatan Gunungsindur, maka penelitian ini sangat relevan dan penting untuk dilakukan. Penulis tertarik untuk menguji "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Gunungsindur Kabupaten Bogor". Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan menjadi masukan berharga bagi manajemen instansi untuk merumuskan strategi yang tepat guna meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik.

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gunungsindur Kabupaten Bogor?
2. Apakah terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gunungsindur Kabupaten Bogor?
3. Apakah terdapat pengaruh antara Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gunungsindur Kabupaten Bogor?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gunungsindur Kabupaten Bogor.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gunungsindur Kabupaten Bogor.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gunungsindur Kabupaten Bogor.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Menurut Wibowo (2018:271) mendefinisikan bahwa “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”.

Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:81) “Motivasi kerja adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017:67) mengartikan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis 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 kuantitatif bersifat deduktif, artinya teori digunakan sebagai dasar untuk menjawab permasalahan dan menghasilkan hipotesis. Data di lapangan dikumpulkan menggunakan berbagai alat penelitian, yang kemudian dianalisis secara kuantitatif. Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2020:36) “Penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”.

Lokasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2020:13) “Tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif”. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Gunungsindur yang terletak di Jalan Raya Atma Asnawi No. 58, Gunungsindur, Kabupaten Bogor, dengan Kode Pos 16340.

Populasi dan Sampel

Populasi

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

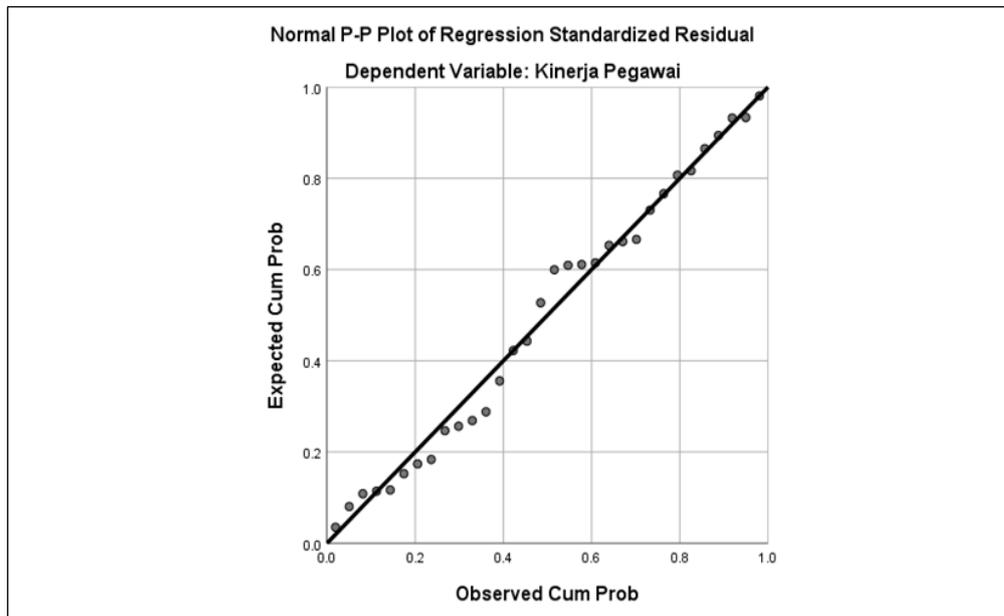
Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai non-PNS pada Kantor Kecamatan Gunungsindur Kabupaten Bogor, yang berjumlah 32 orang. Karena seluruh anggota populasi tersebut digunakan sebagai sampel, maka penelitian ini kemudian menerapkan teknik *sampling* jenuh.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan beragam teknik pengumpulan data, baik data primer maupun data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari subjek penelitian melalui observasi dan wawancara yang dilakukan pada tahap pra-survei untuk mengidentifikasi masalah, serta melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden dengan menggunakan skala *Likert*. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan melalui dokumentasi untuk mendapatkan data historis seperti sejarah dan jumlah pegawai, serta studi kepustakaan untuk membangun landasan teoritis yang relevan dari berbagai literatur ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN
HASIL PENELITIAN
Uji Normalitas



Gambar 1. Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa grafik *probability plot* menunjukkan pola distribusi yang normal. Hal ini dapat dilihat dari titik-titik yang tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Berdasarkan pengamatan ini, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.099	2.055		.048	.962		
	Kompetensi	.464	.113	.489	4.117	.000	.182	5.496
	Motivasi Kerja	.520	.124	.497	4.181	.000	.182	5.496

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk variabel Kompetensi dan Motivasi Kerja masing-masing sebesar 0,182, yang lebih besar dari 0,1 ($0,182 > 0,1$). Selain itu, nilai VIF untuk kedua variabel tersebut sebesar 5,496, yang masih berada di bawah batas toleransi multikolinearitas yaitu 10 ($5,496 < 10$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari masalah multikolinearitas. Oleh karena itu, analisis regresi dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.246	1.071		2.096	.045
	Kompetensi	-.050	.059	-.364	-.846	.404
	Motivasi Kerja	.043	.065	.285	.662	.513

a. Dependent Variable: RES_2

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

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji heteroskedastisitas menggunakan Uji *Glejser* menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi variabel Kompetensi sebesar 0,404, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,404 > 0,05$), serta nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,513, yang juga lebih besar dari 0,05 ($0,513 > 0,05$).

Uji Autokorelasi

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.962 ^a	.926	.920	2.43264	2.143

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Berdasarkan tabel di atas, nilai Durbin-Watson yang diperoleh adalah 2,143. Nilai ini berada dalam rentang 1,550 – 2,460, yang menunjukkan bahwa model regresi bebas dari masalah autokorelasi. Dengan demikian, model yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi autokorelasi dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil 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 tabel hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi $Y = 0,099 + 0,464X_1 + 0,520X_2$. Dari persamaan ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. 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.
2. 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).
3. 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).

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Analisis Koefisien Korelasi	Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
X_1 Terhadap Y	0,938	Sangat Kuat
X_2 Terhadap Y	0,939	Sangat Kuat
X_1 Dan X_2 Terhadap Y	0,962	Sangat Kuat

Sumber: Data diolah (2025).

Berdasarkan tabel diatas, variabel independen (X) yaitu kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) baik secara parsial maupun simultan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) karena nilai koefisien korelasi berada dalam rentang 0,800 – 1,000.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Analisis Koefisien Determinasi	Nilai Koefisien Determinasi	Kontribusi Pengaruh
X_1 Terhadap Y	0,881	88,1%
X_2 Terhadap Y	0,882	88,2%
X_1 Dan X_2 Terhadap Y	0,926	92,6%

Sumber: Data diolah (2025).

Berdasarkan tabel di atas, kompetensi (X_1) memiliki pengaruh sebesar 88,1% terhadap kinerja pegawai (Y), sedangkan motivasi kerja (X_2) memberikan pengaruh sebesar 88,2% terhadap kinerja pegawai (Y). Secara simultan, kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memberikan kontribusi sebesar 92,6% terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji 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:

- a. 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 $p-value$ (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.

Tabel 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 di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,875 > 2,042$). Selain itu, hasil ini juga didukung oleh nilai $p-value$ (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.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		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 di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,973 > 2,042$). Selain itu, hasil ini juga diperkuat dengan nilai $p-value$ (sig.) $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gunungsindur Kabupaten Bogor.

Uji F (Uji Simultan)

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 $p-value$ (sig.), dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau $p-value$ (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).
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau $p-value$ (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.

Tabel 9. Hasil Uji F

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 di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($180,158 > 3,33$) dan hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\text{-value}$ ($sig.$) $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$). 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.

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis parsial, baik kompetensi (X_1) maupun motivasi kerja (X_2) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Gunungsindur Kabupaten Bogor. Untuk kompetensi, nilai t_{hitung} sebesar 14,875 jauh melampaui t_{tabel} (2,042) dengan signifikansi $0,000 < \alpha$ (0,05). Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menegaskan bahwa pemahaman tugas, keterampilan, dan sikap profesional menjadikan pegawai lebih optimal dalam bekerja. Maka dari itu hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang lebih baik secara langsung meningkatkan kinerja pegawai. Demikian pula, motivasi kerja menunjukkan hasil yang signifikan, dengan t_{hitung} sebesar 14,973 $> t_{tabel}$ (2,042) dan signifikansi $0,000 < \alpha$ (0,05). Hal ini membuktikan bahwa dorongan dan semangat kerja yang tinggi berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, sejalan dengan studi-studi sebelumnya yang mengaitkan motivasi dengan kedisiplinan dan orientasi hasil yang lebih baik.

Analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Gunungsindur Kabupaten Bogor. Hal ini juga dibuktikan oleh nilai F_{hitung} sebesar 180,158, yang jauh lebih besar dari F_{tabel} (3,33), dengan tingkat signifikansi $0,000 < \alpha$ (0,05). Nilai koefisien determinasi sebesar 92,6% mengindikasikan bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara kolektif menjelaskan sebagian besar variasi kinerja, dengan sisanya 7,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel ini secara bersama-sama memberikan kontribusi yang sangat kuat dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Gunungsindur Kabupaten Bogor, maka penelitian dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. 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 $p\text{-value}$ ($sig.$) $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$) sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.
2. 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 $p\text{-value}$ ($sig.$) $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$) sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.
3. 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 $p\text{-value}$ ($sig.$) $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$) sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Algifari, D., & Si, M. (2019). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Firmansyah, A., & Budi, W. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasbi, I. (2021). *Administrasi Pendidikan (Tinjauan Teori Dan Praktik)*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Ibrahim, A., Alang, A. H., Madi, Baharuddin, Ahmad, M. A., & Darmawati. (2018). *Metodologi Penelitian (1st ed.)*. Makassar: Gunadarma Ilmu.
- Indartono, S. (2021). *Pengantar Manajemen: Character Inside*. Yogyakarta: Yukaprint.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Kesebelas)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (2nd ed.)*. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, S. (2019). *Mahir statistik parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudjana. (2018). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Jurnal:

- 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.
- Jannata, A., & Tura, T. B. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upk (Unit Pelaksana Kebersihan) Badan Air Kecamatan Cilandak Jakarta Selatan. *Musyitari: Neraca Manajemen, Akuntansi, Dan Ekonomi*, 4(5), 43-53.
- 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.
- Kumar, M. C., Tewel, B., & Roring, F. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(4), 732-740.

- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh kompetensi dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan cv. Bumi kencana jaya. *Jurnal riset inspirasi manajemen dan kewirausahaan*, 6(1), 49-57.
- 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.
- Pasaribu, N., Sitanggang, C., & Tambunan, T. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Timur. *JMRI Journal of Multidisciplinary Research and Innovation*, 1(3), 54-61.
- 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.
- Puput, P., & Sucipto, R. H. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mentari Jasindo Sentosa. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika*, 1(4), 127-135.
- Tolandang, B. C., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada balai pelestarian nilai budaya provinsi sulawesi utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(4), 873-883.