

Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Grogol Jakarta Barat

Seta Yuniasti Ulfa Aqilah¹, Frida Aprillia²

Universitas Bina Sarana Informatika^{1,2}

Jl. Kemanggisan Utama Raya, RT.3/RW.2, Slipi, Kec. Palmerah, Kota Jakarta Barat, 11480

Email: setaulfa2@gmail.com¹, frida.frp@bsi.ac.id²

Submit:
10-03-2025

Revisi:
11-05-2026

Terima
19-05-2026

Terbit Online:
22-05-2026

ABSTRAKSI

Abstrak - Perkembangan dunia kerja yang semakin menuntut organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas guna mencapai kinerja yang optimal. Kompetensi dan motivasi kerja merupakan dua faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara kompetensi dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di instansi tersebut. Dengan menggunakan metode kuantitatif melalui kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Sampel penelitian terdiri dari 40 karyawan. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji parsial, uji simultan, serta uji koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 27. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Kompetensi dengan nilai $t_{hitung} 0,227 < t_{tabel} 2,026$ dan nilai signifikansi $0,822 > 0,05$ secara parsial kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Motivasi Kerja dengan nilai $t_{hitung} 3,340 > t_{tabel} 2,026$ dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi dan Motivasi Kerja dengan nilai $F_{hitung} 14,136 > F_{tabel} 3,25$ dengan nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$ secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Abstracts - The evolving world of work increasingly demands organizations to have quality human resources to achieve optimal performance. Competence and work motivation are two important factors that play a role in improving employee performance. This study aims to identify the relationship between competence and work motivation and employee performance in the institution. A quantitative method using a questionnaire was used as the data collection instrument. The research sample consisted of 40 employees. The data obtained were analyzed using multiple linear regression analysis, validity tests, reliability tests, classical assumption tests, partial tests, simultaneous tests, and coefficient of determination tests using SPSS version 27. The results of this study state that Competence with a calculated t value of $0.227 < t$ table 2.026 and a significance value of $0.822 > 0.05$ partially competency does not significantly influence employee performance, while Work Motivation with a calculated t value of $3.340 > t$ table 2.026 and a significance value of $0.002 < 0.05$ partially work motivation significantly influences employee performance. Competence and Work Motivation with a calculated F value of $14.136 > F$ table 3.25 with a Sig. value of $0.000 < 0.05$ simultaneously have a significant influence on employee performance. Keywords: Competence, Work Motivation, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia dalam organisasi pemerintahan memiliki kedudukan yang sangat penting, karena berperan langsung dalam menentukan kualitas pelayanan publik. Pegawai kelurahan dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang efektif, efisien, dan berkualitas kepada masyarakat. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh bagaimana mereka melaksanakan tugas baik secara individu maupun tim, serta sejauh mana mereka mampu mencapai sasaran yang telah ditetapkan suatu organisasi. Pegawai yang

memiliki kompetensi sesuai dengan bidang tugasnya cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih tepat, cepat, dan akurat. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, kedisiplinan, serta komitmen yang kuat terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Kelurahan Grogol Jakarta Barat sebagai lembaga pemerintahan dituntut untuk memiliki pegawai dengan kinerja yang tinggi. Namun, dalam survei internal ditemukan permasalahan terkait kinerja yang diduga dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi kerja. Oleh

karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian ini terdapat research gap dari penelitian-penelitian terdahulu. Hasil penelitian terdahulu sebelumnya yang dilakukan oleh (Kisman, Sylvia, 2023) pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat serta oleh (Oktaviani & Aprianti, 2022) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima menemukan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, hasil berbeda ditemukan pada studi yang dilakukan oleh (Khairunnisa & Gulo, 2022) pada PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 2 Tanjung Priok yang menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan oleh (Saraswati & Zulkifli, 2024) pada PT Trimitra Cikarang, di mana motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Grogol, Jakarta Barat? 2) Apakah terdapat pengaruh secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Grogol, Jakarta Barat? 3) Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Grogol, Jakarta Barat?

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh Kompetensi dan motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kelurahan Grogol, Jakarta Barat secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kelurahan Grogol, yang beralamat di: Jl. Dr. Muwardi II No.1, RT.1/RW.3, Grogol, Kec. Grogol petamburan, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11450. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada aksesibilitas dan relevansi fenomena kinerja pegawai yang ingin diteliti secara mendalam. Penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu 3 (tiga) bulan, terhitung mulai dari bulan Oktober 2025 sampai dengan Desember 2025. Rentang waktu ini mencakup tahap observasi awal, penyusunan instrumen, pengumpulan data melalui kuesioner, hingga tahap pengolahan dan analisis data.

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk menjalankan atau menyelesaikan suatu tugas, yang didasarkan pada keterampilan, pengetahuan, serta sikap kerja yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Ketika kompetensi seseorang tinggi, maka performa kerja mereka pun akan meningkat. Kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan secara langsung pada kinerja para pegawai (Rosdyanti & Suwanto, 2020).

Terdapat beberapa dimensi yang masing-masing memiliki indikator tertentu untuk menggambarkan kompetensi yang diterapkan, yaitu (Novi, 2021) :

- a. Pengetahuan. Indikator pertama dari kompetensi adalah pengetahuan, yang merupakan kesadaran dalam bidang kognitif.
- b. Pemahaman. Pemahaman mencakup aspek kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu.
- c. Kemampuan. Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.
- d. Sikap. Sikap mengacu pada perasaan atau reaksi terhadap rangsangan yang datang dari luar.
- e. Minat. Minat adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau perbuatan.

Motivasi kerja yaitu dorongan atau semangat yang mendorong individu untuk menjalankan tugas dengan segala daya upaya dan beroperasi secara efisien guna meraih sasaran organisasi. Selain itu, motivasi kerja mencakup kekuatan atau energi yang berasal dari dalam diri maupun dari luar lingkungan kerja, yang dimulai dari upaya terkait pekerjaan, tingkat intensitas, serta ketekunan yang ditunjukkan (Adinda et al., 2023).

Pendapat (Sawitri & Basalamah, 2022) menyatakan terdapat 5 (lima) indikator motivasi kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, antara lain yaitu:

- a. Prestasi Kerja (*Achievement*)
Motivasi untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi seringkali menjadi pendorong utama bagi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.
- b. Tanggung Jawab (*responsibility*)
Karyawan yang merasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka cenderung lebih berkomitmen untuk menyelesaikan tugas dengan baik.
- c. Peluang Untuk Maju
Karyawan yang melihat peluang untuk berkembang dan maju dalam karier mereka cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.
- d. Pekerjaan Yang Menantang
Tantangan dalam pekerjaan dapat menjadi sumber motivasi bagi karyawan.
- e. Pengetahuan Atas Kerja
Pengakuan dan apresiasi atas kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam memelihara motivasi mereka.

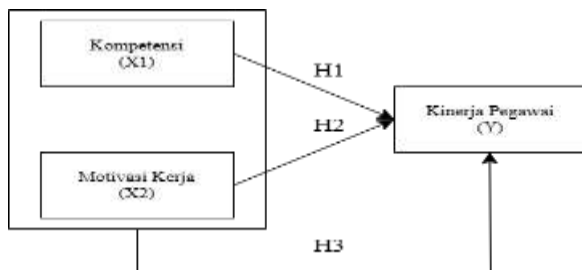
Kinerja pegawai adalah pencapaian yang diperoleh individu atau hasil akhir dari tugas sesuai dengan periode waktu yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Untuk meraih kinerja yang baik, diperlukan tenaga kerja yang kompeten, memiliki kemampuan, keterampilan, serta memiliki motivasi atau antusiasme dalam menuntaskan pekerjaan yang diberikan. Strategi yang perlu diterapkan untuk mencapai hal tersebut adalah dengan mengandalkan manajemen operasional (Bulolo, 2021).

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil atau prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan target yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut (Maryadi & Misrania, 2023),

dalam penelitiannya menyebutkan indikator yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

- a. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta keesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas kerja diukur dengan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Pelaksanaan tugas, proses menjalankan atau melaksanakan tanggung jawab, kewajiban, atau pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan peran, fungsi, atau jabatan seseorang dalam suatu organisasi atau lingkungan kerja.
- d. Pengertian tanggung jawab, kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menanggung akibat dari setiap tindakan, keputusan, atau tugas yang dilakukannya, baik secara moral, sosial, maupun hukum.
- e. Pengertian kreativitas, kemampuan seseorang untuk menghasilkan ide-ide baru, orisinal, dan bermanfaat, serta menemukan cara-cara unik dalam memecahkan masalah atau menciptakan sesuatu yang berbeda dari yang sudah ada.

Kerangka berpikir menggambarkan keterkaitan antara satu variabel dan variabel lainnya, yang disusun dalam bentuk model atau representasi visual. Pada penelitian ini, kerangka berpikir disajikan untuk menunjukkan keterkaitan antar variabel yang diteliti



Sumber: (hasil dikaji Oleh Peneliti, 2026)

Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam studi ini adalah sebagai berikut:

Ho1 : Diduga kompetensi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Grogol Jakarta Barat.

Ha1 : Diduga kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Grogol Jakarta Barat.

Ho2 : Diduga motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Grogol Jakarta Barat.

Ha2 : Diduga motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Grogol Jakarta Barat.

Ho3 : Diduga kompetensi dan motivasi secara simultan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Grogol Jakarta Barat.

Ha3 : Diduga kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Grogol Jakarta Barat.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik untuk mengkaji pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Grogol Jakarta Barat.

Populasi penelitian ini mencakup seluruh pegawai Kelurahan Grogol Jakarta Barat, dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh atau metode sensus.

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode kuisioner daring yang dilakukan melalui *Google Form*. Metode pengumpulan data secara online dipilih karena dinilai efektif dalam meningkatkan efisiensi waktu, memperluas jangkauan responden, serta mempermudah proses pengumpulan data.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, serta uji koefisien determinasi (R^2). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 27.

Pada penelitian ini, pengumpulan data dilakukan menggunakan berbagai teknik, di mana kuisioner sebagai metode utama untuk mendapatkan data kuantitatif, sementara observasi dan studi pustaka berperan sebagai metode pendukung untuk memperdalam pemahaman kontekstual.

1. Metode kuisioner

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2018) dalam (Saadah, 2023) metode kuisioner ialah teknik pengumpulan data yang diterapkan dengan menyajikan sejumlah pertanyaan serta pernyataan tertulis terhadap responden untuk mereka jawab secara mandiri. Jawaban dari responden tersebut kemudian menjadi dasar dalam memperoleh data lapangan yang dibutuhkan dalam penelitian.

2. Metode observasi

Metode observasi dalam mengumpulkan data adalah pendekatan yang digunakan untuk mendapatkan informasi dengan mengamati langsung objek atau fenomena yang sedang diselidiki.

3. Studi pustaka

Studi pustaka dipilih karena dinilai relevan dan sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk menggali dan memahami konsep, metode, serta implementasi studi kelayakan bisnis berdasarkan sumber-sumber literatur yang tersedia (Kusmadina et al., 2025).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini menjelaskan tentang analisis dan pembahasan mengenai hasil penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Grogol Jakarta Barat yang dianalisis menggunakan bantuan program excel dan SPSS Versi 27.

3.1 Uji Kualitas Data

3.1.1 Uji Validitas

Penelitian dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan jumlah responden 40 orang, derajat kebebasan (df) dihitung menggunakan rumus $df = n - 2 = 40 - 2 = 38$, maka diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,312. Karena seluruh butir pernyataan memiliki r_{hitung} yang melampaui nilai tersebut, maka instrumen dianggap valid dan layak digunakan dalam analisis data selanjutnya.

Tabel di bawah ini menyajikan ringkasan dari pengujian validitas yang dilakukan pada setiap variabel:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,772	0,312	VALID
	X1.2	0,807	0,312	VALID
	X1.3	0,717	0,312	VALID
	X1.4	0,856	0,312	VALID
	X1.5	0,874	0,312	VALID
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,786	0,312	VALID
	X2.2	0,524	0,312	VALID
	X2.3	0,721	0,312	VALID
	X2.4	0,799	0,312	VALID
	X2.5	0,801	0,312	VALID
Kinerja pegawai (Y)	Y.1	0,849	0,312	VALID
	Y.2	0,697	0,312	VALID
	Y.3	0,774	0,312	VALID
	Y.4	0,858	0,312	VALID
	Y.5	0,722	0,312	VALID

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dengan membandingkan nilai alpha terhadap standar yang ditetapkan dengan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Kompetensi	0,864	0,60	Reliable
Motivasi Kerja	0,781	0,60	Reliable
Kinerja Pegawai	0,837	0,60	Reliable

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Dari tabel di atas, terlihat bahwa variabel kompetensi memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,864, variabel motivasi kerja memiliki nilai sebesar

0,781, dan variabel kinerja pegawai memiliki nilai sebesar 0,837. Ketiga variabel yang diteliti memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6, menunjukkan bahwa semua pernyataan pada kuesioner penelitian dapat dianggap reliabel dan layak digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3.2. Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (p -value) $> 0,05$, maka hipotesis dinyatakan diterima sebab data dinilai berdistribusi normal (Puji Salvano et al., 2023).

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

N	40
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200

Sumber: (Data diolah dengan SPSS ver 27, 2025)

Menurut hasil dari Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, terlihat bahwa nilai signifikansi pada (*Asymp. Sig 2-tailed*) sejumlah 0,200 $> 0,05$ menunjukkan yakni residual pada model regresi tersebar normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance* sebagai indikator. Suatu model dikatakan bebas dari multikolinearitas jika nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,10$. Jika kedua syarat tersebut terpenuhi, maka hubungan antar variabel independen dianggap tidak saling memengaruhi (Budi et al., 2024).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KOMPETENSI	.437	2.290
	MOTIVASI KERJA	.437	2.290

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: (Data diolah dengan SPSS ver 27, 2025)

Berdasarkan tabel di atas, nilai *tolerance* untuk variabel kompetensi dan motivasi kerja adalah 0,437 dan nilai VIF adalah 2.290. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tolerance 0,437 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF 2.290 lebih kecil dari 10, oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam model persamaan regresi tidak ada multikolinieritas dan dapat digunakan dalam penelitian.

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam pengujian ini, peneliti menggunakan uji Glejser.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.192	1.300		6.303	.000
	KOMPETENSI	-.157	.100	-.316	-1.575	.124
	MOTIVASI KERJA	-.177	.111	-.318	-1.585	.121

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber: (Data diolah dengan SPSS ver 27, 2025)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel kompetensi adalah 0,124 dan untuk variabel motivasi kerja adalah 0,121. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Hal ini disebabkan oleh nilai signifikansi dari masing masing variabel yang tidak signifikan, yaitu lebih besar dari 0,05.

3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah model regresi linier yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau prediktor (Sudariana, 2012).

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.577	2.327		2.397	.022
	KOMPETENSI	.040	.178	.042	.227	.822
	MOTIVASI KERJA	.667	.200	.626	3.340	.002

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: (Data diolah dengan SPSS ver 27, 2025)

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,577 + 0,040 (X1) + 0,667 (X2)$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, beberapa kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta (Constant) sebesar 5,577 memperlihatkan yakni apabila variabel Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2)

bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka Kinerja Pegawai (Y) tetap memiliki nilai sebesar 5,577.

- Koefisien regresi Kompetensi (X1) sebesar 0,040 bernilai positif, yang artinya yakni Kompetensi berdampak positif pada Kinerja Pegawai. Artinya, setiap peningkatan Kompetensi sebesar satu satuan, melalui asumsi variabel Motivasi Kerja dianggap konstan, maka Kinerja Pegawai nantinya meningkat sejumlah 0,040. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Kompetensi, maka semakin tinggi Kinerja Pegawai.
- Koefisien regresi Motivasi Kerja (X2) sejumlah 0,667 juga bernilai positif, yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mempunyai dampak positif pada Kinerja Pegawai. Maksud dari hal tersebut, setiap peningkatan Motivasi Kerja sebesar satu satuan, dengan asumsi Kompetensi tetap, sehingga Kinerja Pegawai nantinya meningkat sejumlah 0,667. Ini menunjukkan yakni Motivasi Kerja yang lebih baik dapat meningkatkan Kinerja.

3.4 Uji Hipotesis

3.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Dalam pengujian statistik uji t parsial, nilai t tabel ditentukan berdasarkan tingkat signifikansi (α) dan derajat kebebasan (df). Rumus untuk menentukan t tabel adalah:

$$t_{\text{tabel}} = t(0,05 / 2 ; n - k - 1) \\ = t(0,025 ; 40 - 2 - 1) \\ = t(0,025 ; 37) = 2,026$$

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.577	2.327		2.397	.022
	KOMPETENSI	.040	.178	.042	.227	.822
	MOTIVASI KERJA	.667	.200	.626	3.340	.002

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: (Data diolah dengan SPSS ver 27, 2025)

Berdasarkan tabel uji koefisien regresi:

- Variabel kompetensi (X1) memperlihatkan nilai signifikansi sejumlah 0,822, nilai lebih besar melalui batas signifikansi 0,05 ($0,822 > 0,05$). Hal ini mengindikasikan yakni kompetensi tidak mempunyai dampak yang signifikan pada kinerja pegawai, maka hipotesis yang menyatakan tidak adanya dampak signifikan dari variabel

kompetensi pada kinerja pegawai dinyatakan tidak diterima atau ditolak.

- b. Variabel Motivasi Kerja (X2) mempunyai nilai signifikansi sejumlah 0,002. Sebab nilai itu lebih kecil dari batas signifikansi 0,05 ($0,002 < 0,05$), sehingga bisa disimpulkan yakni motivasi kerja memberikan dampak yang signifikan pada variabel kinerja pegawai. Maka dari itu, hipotesis yang mengatakan adanya pengaruh signifikan dari variabel tersebut dinyatakan diterima.

3.5 Hasil Uji Simultan (Uji f)

Uji F berfungsi bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen dapat berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	439.160	2	219.580	14.136	.000 ^b
	Residual	574.740	37	15.534		
	Total	1013.900	39			
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI						

Sumber: (Data diolah dengan SPSS ver 27, 2025)

Dari hasil diatas, diperoleh nilai f_{hitung} pada model 1 adalah 14,136 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, dan nilai $Df_1 = 2$ serta $Df_2 = 37$. Nilai f_{tabel} yang dihasilkan adalah 3,25, dengan f_{hitung} (14,136) yang lebih besar dari f_{tabel} (3,25), dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen, yaitu kompetensi dan motivasi kerja, memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dan H_{03} dinyatakan ditolak.

3.6 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 ^a	.433	.402	3.941
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI				
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI				

Sumber: (Data diolah dengan SPSS ver 27, 2025)

Tabel di atas menggambarkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,433. Apabila menggunakan rumus yaitu $KP = r^2 \times 100\%$, maka $KP =$

$0,433 \times 100\%$ adalah sebesar 43,3%. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh simultan kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah sekitar 43,3%. Sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu sebesar 56,7% ($100\% - 43,3\%$).

3.7 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan, melalui nilai t_{hitung} untuk variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,227 yang lebih kecil pada t_{tabel} 2,026, serta nilai signifikansi sejumlah 0,822 yang jauh lebih besar pada batas signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Grogol Jakarta Barat. Meskipun koefisien regresi menunjukkan arah positif, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai Kelurahan Grogol Jakarta Barat.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan, didapatkan yakni nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja (X2) sejumlah 3,340 lebih besar dari t_{tabel} sejumlah 2,026, melalui nilai signifikansi sejumlah 0,002. Hal ini memperlihatkan yakni melalui statistik, Motivasi Kerja mempunyai dampak yang signifikan pada Kinerja Pegawai (Y). Sehingga dapat disimpulkan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Grogol Jakarta Barat.

3. Pengaruh Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Melalui temuan uji F, bisa disimpulkan yakni, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ serta f_{hitung} sebesar 14,136 yang lebih besar dari f_{tabel} 3,25. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Menurut hasil penelitian yang telah dilaksanakan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Kompetensi (X1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dalam Kelurahan Grogol Jakarta Barat. Hal ini diketahui dalam nilai t_{hitung} sejumlah 0,227 yang lebih kecil dari t_{tabel} sejumlah 2,026, dan nilai signifikansi sejumlah 0,822 yang lebih besar melalui taraf signifikansi 0,05.

2. Variabel Motivasi Kerja (X2) berdampak positif serta signifikan pada Kinerja Pegawai (Y) pada Kelurahan Grogol Jakarta Barat. Sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. motivasi kerja mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, bertanggung jawab, serta berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.
3. Berdasarkan hasil analisis uji F, bisa disimpulkan yakni variabel Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dengan simultan berdampak positif dan signifikan pada Kerja Karyawan (Y) pada Kelurahan Grogol Jakarta Barat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} sebesar 14,136 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,25, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Saran yang akan disampaikan pada riset ini adalah :

1. Manajemen perlu meninjau kembali kompetensi pegawai dengan menyelenggarakan pelatihan teknis dan administratif yang relevan dengan tugas pokok dan fungsi pegawai, terutama dalam meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan kebijakan dan tuntutan pelayanan publik yang semakin optimal.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas ruang lingkup penelitian dengan menambah jumlah sampel atau melakukan studi banding pada instansi lain agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas. Selain itu, penggunaan metode penelitian yang berbeda juga dapat dipertimbangkan untuk memperkaya temuan penelitian.
3. Optimalisasi Kolaborasi Kompetensi dan Motivasi secara Simultan Mengingat secara simultan kedua variabel memiliki pengaruh signifikan, organisasi disarankan untuk mengintegrasikan pengembangan sumber daya manusia secara menyeluruh. Pimpinan sebaiknya tidak hanya menuntut kemampuan teknis (kompetensi), tetapi juga dibarengi dengan stimulasi semangat kerja (motivasi). Misalnya, dengan memberikan penugasan baru yang menantang (untuk meningkatkan kompetensi) namun tetap disertai dengan dukungan fasilitas dan iklim kerja yang kondusif (untuk menjaga motivasi), sehingga kinerja pegawai dapat meningkat secara kolektif dan konsisten.

REFERENSI

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance (in Indonesian). *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143.
- Budi, S., Septiana, L., & Mahendra, P. (2024). Memahami Asumsi Klasik dalam Analisis Statistik. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 3(01), 01–11.
- Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4.
- Khairunnisa, M., & Gulo, Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(4), 139–150. <https://doi.org/10.34208/ejmtms.v2i4.1772>
- Kisman, Sylvia, M. I. (2023). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada inspektorat provinsi sulawesi barat. 4, 1121–1135.
- Kusmadina, B., Khairunnisa, A., & Ani. (2025). Kajian Studi Kelayakan Bisnis Melalui Pendekatan Studi Pustaka: Konsep, Metode, dan Implementasi. *JIIC: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(5), 9604–9612.
- 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>
- Novi, V. (2021). *Pengertian Kompetensi: Manfaat dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi*. Gramedia. <https://www.gramedia.com/literasi/kompetensi/>
- Oktaviani, G., & Aprianti, K. (2022). Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(5), 387–396.
- Puji Salvano, D., Ode Labsin Naadu, L., & Mahendri Hara, T. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang Bri Kota Bekasi. *Jurnal Sosial Sains*, 3(2), 185–198. <https://doi.org/10.36418/jurnalsosains.v3i2.696>
- Rosdyanti, T., & Suwanto, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Uptd Puskesmas Purbolinggo Lampung Timur. *DERIVATIF: Jurnal Manajemen*, 14(1). <https://doi.org/10.24127/jm.v14i1.442>
- Saadah, E. S. (2023). *Pengaruh Knowledge Sharing, Kompetensi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi*. (i), 16–45.
- Saraswati, R. U., & Zulkifli, S. M. (2024). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Trimitra Cikarang*. 12, 929–940.
- Sawitri, J., & Basalamah, S. (2022). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pegawai. *Center of Economic Students Journal*, 5(3), 228–241.

Sudariana. (2012). *Analisis statistik regresi linier berganda Oleh: Program Studi Manajemen, Universitas Nusa Putra, Kab Suka Bumi Jawa Barat*. 1–11.