

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor (Studi Kasus Divisi Transmigrasi)

Safitri Aprillianti ¹, I Made Aryata ²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

* Corresponding author: safitriaprillianti86@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima Januari 2025 Disetujui Februari 2025 Diterbitkan Maret 2025</p> <p>Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kompetensi Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode Kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dengan sampel berjumlah 36 responden. Hasil penelitian ini adalah, Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan persamaan regresi $Y=7,464 + 0,808X1$, koefisien determinasi sebesar 7,25% dan 27,5% faktor lain. Koefisien korelasi sebesar 0,851 hubungan sangat kuat. Uji hipotesis diperoleh nilai (Thitung 9,460 > Ttabel 2,03224) dengan demikian maka H01 Ditolak dan Ha1 Diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Disnaker Kota Bogor. Kompetensi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan regresi $Y= -0,345 + 0,992X2$, koefisien determinasi sebesar 90% dan 10% faktor lain. Koefisien korelasi sebesar 0,949 hubungan sangat kuat. Uji hipotesis diperoleh nilai (Thitung 17,482 > Ttabel 2,03224) dengan demikian maka H02 Ditolak dan Ha2 Diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan Kompetensi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Disnaker Kota Bogor. Motivasi (X1) dan Kompetensi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan persamaan regresi $Y = -0,357 + 0,057X1 + 0,937X2$, Koefisien determinasi sebesar 90,1% dan 9,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Koefisien Korelasi sebesar 0,949 hubungan sangat kuat. Uji hipotesis diperoleh nilai (Fhitung 149,609 > Ftabel 2,890) dengan demikian maka H03 Ditolak dan Ha3 Diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Disnaker Kota Bogor.</p>
<p>DOI: 10.32493/jism.v5i1</p> <p>Keywords: <i>Work Motivation, Work Competency, Employee performance</i></p>	<p style="text-align: center;">ABSTRACT</p> <p><i>This research aims to determine the influence of work motivation and work competency on employee performance at the Bogor City Manpower Service, both partially and simultaneously. The method used is a quantitative method. The sampling technique used saturated sampling with a sample of 36 respondents. The results of this research are, Work Motivation (X1) influences Employee Performance (Y) with the regression equation $Y = 7.464 + 0.808X1$, coefficient of determination of 7.25% and 27.5% of other factors. The correlation coefficient is 0.851, the relationship is very strong. The hypothesis test obtained a value (Tcount</i></p>

$9.460 > T_{table 2.03224}$) thus H_{01} is rejected and H_{a1} is accepted. This means that there is a significant influence of Work Motivation (X_1) on Employee Performance (Y) at the Bogor City Manpower Office. Work Competency (X_2) influences Employee Performance (Y) with the regression equation $Y = -0.345 + 0.992X_2$, coefficient of determination of 90% and 10% other factors. The correlation coefficient is 0.949, the relationship is very strong. The hypothesis test obtained a value ($T_{count 17.482} > T_{table 2.03224}$) thus H_{02} was rejected and H_{a2} was accepted. This means that there is a significant influence of Work Competency (X_2) on Employee Performance (Y) at the Bogor City Manpower Office. Motivation (X_1) and Competency (X_2) influence Employee Performance (Y) with the regression equation $Y = -0.357 + 0.057X_1 + 0.937X_2$, the coefficient of determination is 90.1% and 9.9% is influenced by other factors. Correlation coefficient of 0.949 is a very strong relationship. The hypothesis test obtained a value ($F_{count 149.609} > F_{table 2.890}$) thus H_{03} was rejected and H_{a3} was accepted. This means that there is a significant simultaneous influence of Motivation and Competence on Employee Performance at the Bogor City Manpower Office.

How to cite: Aprillianti, S., & Aryata, I. M. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor (Studi Kasus Divisi Transmigrasi). *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*. 5(1). 256-267.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2025 by author.

PENDAHULUAN

Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Bogor merupakan lembaga pemerintahan yang bertugas membantu Walikota Bogor dalam pelaksanaan kewenangan daerah di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi. Tugas ini diatur melalui Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bogor yang telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 3 Tahun 2019. Dalam struktur organisasinya, Disnaker dipimpin oleh seorang kepala dinas eselon II/B, dibantu sekretaris dinas eselon III/A, dan tiga kepala bidang.

Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas Disnaker dalam mencapai sasaran dan target organisasi. Menurut Mangkunegara (2019), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang meliputi kualitas dan kuantitas dari tugas yang diselesaikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sementara Rivai (2019) menambahkan bahwa kinerja mencerminkan kesediaan seseorang untuk melakukan kegiatan dengan menyelesaikannya sesuai tanggung jawab dan menghasilkan target yang telah ditentukan.

Berdasarkan data kinerja pegawai Disnaker Kota Bogor tahun 2021 hingga 2023, terlihat bahwa tidak semua target kinerja tercapai. Sebagai contoh, tingkat kesempatan kerja pada tahun 2023 hanya mencapai 90,61%, di bawah target 92,20%. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan pada aspek penciptaan kesempatan kerja. Meski hanya satu sasaran yang belum tercapai, namun penurunan pada indikator ini menjadi perhatian penting bagi Disnaker untuk mengoptimalkan tingkat kesempatan kerja di Kota Bogor.

Untuk mendukung peningkatan kinerja, faktor motivasi kerja pegawai memegang peranan penting. Motivasi adalah energi yang mendorong pegawai untuk bekerja guna mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2019). Handoko (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja menjadi dorongan yang mempengaruhi kualitas kerja dan menentukan kesuksesan. Berdasarkan data prasurvei Disnaker Kota Bogor, motivasi kerja pegawai masih terbatas. Insentif kehadiran dan reward, misalnya, belum pernah diberikan kepada pegawai. Hal ini bisa berdampak pada motivasi dan produktivitas kerja pegawai, sehingga organisasi

perlu mempertimbangkan penerapan insentif dan penghargaan untuk memaksimalkan motivasi pegawai.

Selain motivasi, kompetensi kerja juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan tugas berdasarkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang dibutuhkan (Wibowo, 2019; Sutrisno, 2019). Disnaker Kota Bogor perlu memperhatikan aspek kompetensi pegawai sebagai bagian dari peningkatan kinerja organisasi. Berdasarkan data tingkat pendidikan pegawai pada tahun 2020 hingga 2023, diketahui bahwa sebagian besar pegawai hanya memiliki pendidikan terakhir setingkat SMA. Kondisi ini menjadi tantangan bagi Disnaker untuk meningkatkan kompetensi pegawai, misalnya melalui pelatihan dan pengembangan keahlian khusus di bidang ketenagakerjaan.

Motivasi dan kompetensi kerja pegawai harus didukung pula oleh pemberian kompensasi yang sesuai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi, kompetensi yang memadai, dan didukung oleh kompensasi yang layak cenderung menunjukkan kinerja yang optimal. Dalam hal ini, Disnaker memiliki tantangan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta memberikan kompensasi yang layak untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas pegawai.

Meski Disnaker Kota Bogor telah berusaha meningkatkan kinerja melalui berbagai kebijakan, namun penelitian lebih lanjut menunjukkan adanya permasalahan di dalam organisasi. Berdasarkan pengamatan awal, kinerja pegawai dalam beberapa hal masih belum optimal. Permasalahan utama terkait motivasi dan kompetensi yang berdampak pada capaian kinerja. Misalnya, tingkat kesempatan kerja yang menurun menjadi indikator bahwa Disnaker belum sepenuhnya berhasil menciptakan lapangan kerja atau meningkatkan kualitas pelatihan yang disediakan untuk pencari kerja.

Selain itu, tantangan lain adalah pada aspek kolaborasi antarpegawai. Beberapa pegawai belum menunjukkan kerjasama yang efektif dalam menyelesaikan tugas, yang dapat disebabkan oleh kurangnya motivasi atau dukungan fasilitas kerja yang memadai. Hal ini berpotensi menghambat pencapaian target Disnaker dalam menciptakan kesempatan kerja dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja di Kota Bogor.

Dari berbagai analisis mengenai kinerja, motivasi, dan kompetensi pegawai Disnaker Kota Bogor, terdapat beberapa kekosongan penelitian yang dapat dikembangkan lebih lanjut. Pertama, meski Disnaker telah berupaya meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui berbagai fasilitas, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi dampak pemberian insentif dan reward pada peningkatan motivasi dan produktivitas kerja. Banyak studi terdahulu yang menunjukkan pentingnya motivasi dalam kinerja, namun masih minim penelitian mengenai penerapan insentif khusus di sektor pemerintahan daerah.

Kedua, pada aspek kompetensi kerja, perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh peningkatan tingkat pendidikan dan pelatihan kerja terhadap efektivitas kinerja pegawai. Meski tingkat pendidikan pegawai pada Disnaker masih didominasi oleh lulusan SMA, belum ada penelitian yang secara mendalam mengkaji korelasi antara tingkat pendidikan pegawai dengan kemampuan kinerja khusus dalam menjalankan tugas ketenagakerjaan dan transmigrasi. Kekosongan penelitian ini menjadi menarik, terutama dalam mengidentifikasi apakah peningkatan tingkat pendidikan atau pelatihan tambahan dapat berkontribusi pada produktivitas dan kualitas kerja.

Ketiga, pada aspek kolaborasi antarpegawai, penelitian mengenai hubungan antara motivasi individu dengan efektivitas kerja tim di lingkungan pemerintahan masih terbatas. Mengingat kinerja organisasi tidak hanya bergantung pada individu tetapi juga pada kerja tim yang efektif, penelitian ini bisa membantu Disnaker untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kolaborasi dan sinergi antar pegawai. Dengan memahami kekosongan penelitian ini, Disnaker Kota Bogor dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam

meningkatkan motivasi, kompetensi, dan kolaborasi pegawai. Strategi tersebut diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja Disnaker, khususnya dalam pencapaian sasaran kinerja yang lebih baik dan dalam menghadapi tantangan ketenagakerjaan yang ada. Disnaker dapat berfokus pada pendekatan yang berorientasi pada hasil, terutama dalam penyediaan fasilitas motivasi, peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, serta upaya meningkatkan kerjasama dan sinergi antarpegawai.

Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan sinergi dari berbagai faktor kinerja yang mendukung. Penelitian mendalam pada setiap aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai akan membantu Disnaker dalam merancang kebijakan berbasis data. Melalui langkah-langkah tersebut, Disnaker Kota Bogor diharapkan dapat lebih optimal dalam menjalankan peran dan tugasnya serta berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan tenaga kerja di Kota Bogor.

KAJIAN LITERATUR

Motivasi Kerja

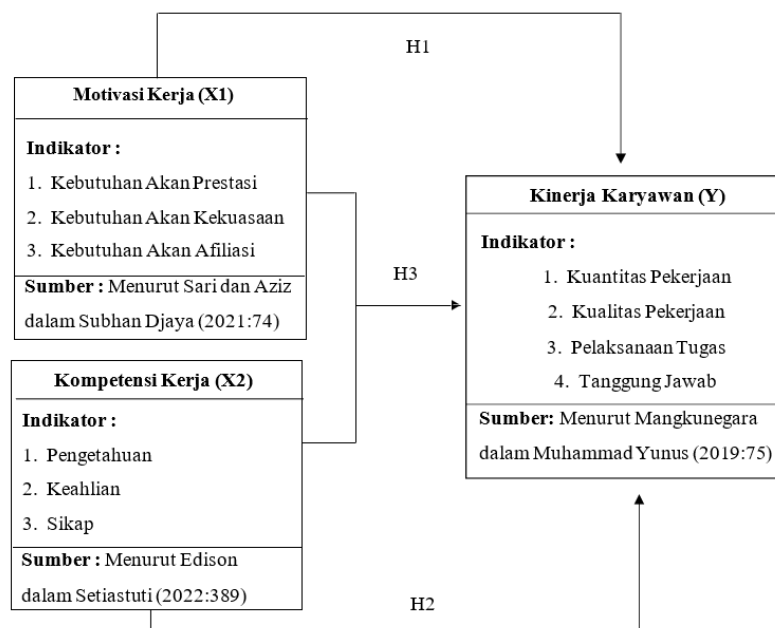
Istilah motivasi berasal dari bahasa latin, yakni *movere* yang berarti “menggerakkan”. Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari diri individu (*intern*) dan dari luar diri individu (*ekstern*) yang menyebabkan pegawai mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan pegawai dan instansi dapat tercapai dengan matang. Hasibuan (2019) mengatakan bahwa “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Sedangkan Menurut Fauzia Agustini (2019:30), menyatakan bahwa “Motivasi kerja diartikan sebagai setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya.” Perusahaan yang berorientasi pada kinerja diharapkan mampu menciptakan motivasi kerja yang tinggi pada diri karyawan. Tinggi rendahnya motivasi seseorang dalam bekerja dapat diukur dengan menggunakan 3 (tiga) indikator yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi (Sari dan Aziz dalam Subhan Djaya, 2021). Dari beberapa pendapat menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang bertujuan untuk menumbuhkan semangat yang ada pada diri seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan.

Kompetensi Kerja

Menurut Sutrisno dan Zuhri (2019) mendefinisikan bahwa “Kompetensi adalah sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan”. Sedangkan menurut Pramularso (2019) “Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Menurut Edison dalam Setiastuti (2022:389) dijelaskan bahwa terdapat dimensi dan indikator untuk memenuhi unsur kompetensi karyawan atau pegawai yaitu Pengetahuan (*Knowledge*), keahlian (*Skill*) dan sikap (*Attitude*). Berdasarkan pendapat menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja ialah suatu kemampuan atau skill yang harus dimiliki oleh seseorang dimana kompetensi ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang artinya berarti prestasi kerja atau hasil kerja, tapi dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya hasil tapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Mangkunegara Dalam Budiassa (2021:14) mengatakan bahwa “Kinerja merupakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Hal ini sejalan dengan definisi yang dikemukakan oleh Edison et al., dalam Anik Rizki Fitrotul Hawa (2022) yang mengartikan bahwa “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Sedangkan Menurut Mangkunegara (2021:67) bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan yang sukses dalam suatu organisasi/instansi tersebut.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor
- H2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor.
- H3: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan kompetensi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:8) “Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada *filosofat positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor yang berlokasi di Jl. DR. Sumeru No.33, RT.04/RW.08, Kabupaten Kelapa, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat

16125. Dalam populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor yang berjumlah 36 orang. Seluruh populasi didalam penelitian ini diadikansampel dengan menggunakan metode sampel jenuh (*sensus*). Metode ini mensyaratkan semua anggota populasi dimasukkan sebagai responden atau sampel (Sugiyono, 2010:96). Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pertanyaan dengan jawaban mengacu pada skala *likert* dimana : Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4), Sangat Setuju (bobot 5).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 1. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,464	3,304		2,259	,030
Motivasi Kerja (X1)	,808	,085	,851	9,460	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 7,464 + 0,808X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 7,464 diartikan bahwa jika variabel Motivasi kerja (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar 7,466 point. Nilai koefisien regresi Motivasi kerja (X1) sebesar 0,808 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,808 point.

Tabel 2. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana Variabel Kompetensi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,345	2,235		-,155	,878
Kompetensi Kerja (X2)	,992	,057	,949	17,482	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = -0,345 + 0,992X_2$ dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar -0,345 diartikan bahwa jika variabel Kompetensi kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Pegawai (Y) sebesar -0,345 point. Nilai koefisien regresi Kompetensi kerja (X2) sebesar 0,992 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kompetensi kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kompetensi kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,992 point.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B					
1	(Constant)	-,357	2,259		-,158	,875
	Motivasi Kerja (X1)	,057	,111	,060	,509	,614
	Kompetensi Kerja (X2)	,937	,122	,896	7,646	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linear berganda di atas, nilai persamaan sebagai berikut: $Y = -0,357 + 0,057X_1 + 0,937X_2$:

1. Nilai Konstanta a sebesar -0,357 artinya jika tidak ada perubahan atau samadengan 0 pada Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi Kerja (X2) maka Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai -0,357 point.
2. Nilai Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,057 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kompetensi Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,057 point.
3. Nilai Kompetensi Kerja (X2) sebesar 0,937 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi Kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kompetensi Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,937 point.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi (X1) Terhadap (Y) Correlations

		Motivasi Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	,851**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	36	36
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,851**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	36	36

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

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,851 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **Sangat Kuat**.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi (X2) Terhadap (Y) Correlations

		Kompetensi Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Kompetensi Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	,949**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	36	36
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,949**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	36	36

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

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka nilai *R* (koefisien korelasi) sebesar 0,949 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **Sangat Kuat**.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	
					R Square Change	F Change	df1		df2
1	,949 ^a	,901	,895	2,273	,901	149,609	233	,000	

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja (X₂), Motivasi Kerja (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai *R* (koefisien korelasi) sebesar 0,949 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 yang artinya Motivasi Kerja (X₁) dan Kompetensi Kerja (X₂) mempunyai tingkat hubungan yang **Sangat Kuat** terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Motivasi Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,851 ^a	,725	,717	3,729

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,725 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 72,5% sedangkan 27,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Kompetensi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,949 ^a	,900	,897	2,248

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja (X₂)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,900 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 90% sedangkan 10% dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,949 ^a	,901	,895	2,273

a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja (X₂), Motivasi Kerja (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,901 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X₁) dan

Kompetensi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 90,1% sedangkan sisanya 9,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 10. Hasil Uji t Secara Parsial Variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	7,464	3,304		2,259	,030
Motivasi Kerja (X1)	,808	,085	,851	9,460	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan pada tabel uji t terhadap variabel Motivasi kerja (X1) yaitu diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($9,460 > 2,03224$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $<$ Sig. 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor.

Tabel 11 Hasil Uji t Secara Parsial Variabel Kompetensi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	-,345	2,235		-,155	,878
Kompetensi Kerja (X2)	,992	,057	,949	17,482	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan pada tabel uji t terhadap variabel Kompetensi kerja (X2) yaitu diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($17,482 > 2,03224$) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value $<$ Sig. 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 12. Hasil Uji F Secara Simultan Variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1546,446	2	773,223	149,609	,000 ^b
Residual	170,554	33	5,168		
Total	1717,000	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompetensi Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber: Data diolah SPSS Versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian di tabel di atas diperoleh nilai F hitung $>$ Ftabel atau ($149,609 > 2,890$), hal ini juga diperkuat dengan p value $<$ sig. 0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 7,464 + 0,808X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,851 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Sangat Kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,725 atau 72,5% sedangkan sisanya sebesar 27,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($9,460 > 2,03224$) dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor. Penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya oleh Akhmad Barsah (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa korelasi berganda senilai 0,645 artinya Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai memiliki hubungan kuat. Secara simultan terhadap pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang.

Pengaruh Kompetensi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = -0,345 + 0,992X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,949 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Sangat Kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 90% sedangkan sisanya sebesar 10% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($17,482 > 2,03224$) dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor. Penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya oleh Bena Br Ginting (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja yang tinggi dapat meningkatkan Kinerja Pegawai. Secara simultan variabel Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Kota Medan.

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan diperoleh persamaan regresi $Y = -0,357 + 0,057X_1 + 0,937X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,949 artinya mempunyai tingkat hubungan yang Sangat Kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,901 atau 90,1% sedangkan sisanya sebesar 9,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Uji hipotesis diperoleh nilai f hitung $>$ f tabel atau ($149,609 > 2,890$) dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor.

Penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya oleh Edi Sugiono, dkk (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Kompetensi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Di Jakarta. Dengan meningkatkan Motivasi Kerja dan Kompetensi maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

KESIMPULAN

Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai persamaan regresi $Y = 7,464 + 0,808X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,851 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Sangat Kuat. Koefisien determinasi sebesar

0,725 atau 7,25% dan 27,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai (t_{x1} hitung 9,460 > t tabel 2,03224) dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor. Kompetensi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai persamaan regresi $Y = -0,345 + 0,992X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,949 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Sangat Kuat. koefisien determinasi sebesar 0,900 atau 90% dan 10% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai (t_{x2} hitung 17,482 > t tabel 2,03224) dengan demikian maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor. Motivasi Kerja (X_1) dan Kompetensi Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai persamaan regresi $Y = -0,357 + 0,057X_1 + 0,937X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,949 artinya mempunyai tingkat hubungan yang Sangat Kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,901 atau 90,1% dan 9,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai (f hitung 149,609 > f tabel 2,890) dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Apriliyani, Y., & Supriyadi, H. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Jerry Motor Sport. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 21-30.
- Aryata, I. M., & Marendra, I. G. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi Pada PT Putikayo Internasional Menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) Metode. *Jurnal Mantik*, 7(3).
- Dwiyanti, N. K. A., & Kusuma, K. K. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma Jurnal Manajemen*, 5(2), 121-130.
- Fatah, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bagian Umum Dan Kepegawaian Sekretariat DPRD Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial (EMBISS)*, 1(2), 176-189.
- Ginting, B. B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Kota Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (Mbep)*, 5(1), 24-32.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Jannata, A., & Tura, T. B. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPK (Unit Pelaksanaan Kebersihan) Badan Air Kecamatan Cilandak Jakarta Selatan. *Musyteri Neraca Manajemen, Akuntansi Dan Ekonomi*, 4(5), 43-53.
- Maizar, J. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara VI (Persero). *Jurnal Ekobistek Fakultas Ekonomi*, 6(2), 218-239.
- Mulyadi, H. (2010). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Sistem Informasi*, 9(2), 97-111.
- Putri, E. N., & Dewi, I. D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Melalui Kepuasan Kerja Di Lingkungan ITS Surabaya. *Management & Accounting Research Journal*, 3(2), 28-36.
- Sugiono, E. S. E.-A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja PT Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Di Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(1), 718-734.
- Suhardi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296-315.
- Sumarsih. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 7(2), 361-374.
- Tri Afandi, F., & Veritia. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aditama Inovasi Asia Di Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah M. Progress*, 14(1).
- Wibowo, S. (2021). *Analisa Regresi Linear Dengan SPSS 22*. Tangerang: CV. AA. Rizky.
- Hardani, A., & Dkk. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Asmalah, L. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Wilayah Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jenius)*, 2(1).