

## **Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang**

*The Effect of Competence And Motivation on Employee Performance Badan Pusat  
Statistik Kabupaten Jombang*

**Ayu Hidayattullah<sup>1</sup>, Lik Anah<sup>2</sup>**

*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Universitas Hasyim Asy'ari  
e-mail: \*<sup>1</sup>[ayuhidayattullah@gmail.com](mailto:ayuhidayattullah@gmail.com), <sup>2</sup>[lik.anah89@gmail.com](mailto:lik.anah89@gmail.com)*

### **ABSTRAK**

*Keberhasilan berbagai kegiatan pada organisasi dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi yang dimiliki saja, namun juga berdasar pada aspek sumber daya manusia nya. Organisasi berkepentingan untuk selalu meningkatkan kinerja dari semua pegawainya. Kinerja dari karyawan bisa ditingkatkan salah satunya dengan upaya memotivasi dan memperhatikan kompetensi pegawai. Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang. Sementara metode yang dipakai yaitu metode kuantitatif, dengan pendekatan kausal yakni suatu hubungan yang sifatnya sebab akibat. Populasi penelitian ini sebanyak 33 orang, dan metode yang dipakai yaitu metode Nonprobability Sampling dengan sampel jenuh. sehingga menjadikan semua populasi menjadi sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Secara signifikan kompetensi berpengaruh pada kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang. (2) Secara signifikan motivasi berpengaruh pada kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang. (3) Secara simultan kompetensi dan Motivasi berpengaruh pada kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang.*

**Kata kunci:** *Kompetensi; Motivasi; Kinerja Pegawai.*

### **Abstract**

*The success of various activities within the organization in achieving its goals does not only depend on its technological superiority, but also on the aspects of its human resources. The organization has an interest in always improving the performance of all its employees. The performance of employees can be improved, one of which is by motivating and paying attention to employee competencies. The aim of this research is to analyze the effect of competence and motivation on employee performance at the Central Bureau of Statistics of Jombang Regency. While the method used is a quantitative method, with a causal approach, namely a causal relationship. The population of this study is 33 people, and the method used is the Nonprobability Sampling method with a saturated sample so that all populations become samples. The results of the study show that (1) content significantly affects the performance of the employees of the Central Bureau of Statistics of Jombang Regency. (2) Motivation has a significant effect on the performance of the employees of the Central Bureau of Statistics of Jombang Regency. (3) Simultaneously content and motivation affect the performance of the employees of the Central Bureau of Statistics of Jombang Regency.*

**Keyword:** *Competence, Motivation, Employee Performance.*

## **1. INTRODUCTION**

Persaingan yang tinggi di sebuah organisasi sudah memberi tekanan yang cukup besar terhadap organisasi tersebut untuk mengoptimalkan Sumber daya manusianya. Keberhasilan berbagai kegiatan pada organisasi dalam meraih tujuan tidak mengarah dari keunggulan sarana dan prasarana saja, namun juga pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki.

SDM adalah kunci kesuksesan dari sebuah organisasi untuk meraih tujuannya, maka dari itu kualitas SDM perlu ditingkatkan di sebuah organisasi, termasuk dalam instansi pemerintah (Fatmawati, dkk 2020). Oleh karena itu SDM ialah aset yang dinilai begitu penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Begitu pentingnya SDM yang berkompeten supaya bisa efektif dalam bekerja dan berkontribusi secara baik bagi organisasi. Sebab seluruh proses yang dibutuhkan dalam meraih tujuan organisasi tidak terlepas dari SDM.

Organisasi berkepentingan untuk senantiasa mengoptimalkan kinerja dari semua pegawainya. Sehingga mereka akan semakin produktif dan profesional (Herman,2017) selain itu dengan pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan mewujudkan tujuan organisasi. Demikian juga dengan suatu instansi pemerintah yang berfokus pada SDM dalam hal ini pegawai memiliki peranan yang penting untuk memberi pelayanan kepada masyarakat. Tingginya tingkat kompetensi membuat suatu organisasi harus mengoptimalkan SDM yang dimilikinya. Menurut Rizaldi & Haryanto (2022) , kompetensi ialah kemampuan untuk mengerjakan suatu pekerjaan sesuai keterampilan dan pengetahuan dan juga didukung motif dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Kinerja pegawai juga bisa dipengaruhi oleh adanya motivasi, arti dari motivasi yaitu suatu bentuk kesediaan dari seseorang untuk berupaya secara lebih keras untuk meraih tujuan organisasi(Mulang, 2023). Motivasi yaitu sebuah dorongan yang timbul dari dalam diri seorang untuk melaksanakan tugas atau tanggung jawab yang diemban. Hasil kinerja pegawai tidak jauh dari motivasi, Hal ini sesuai dengan pendapat ( Irfan dkk 2020) bahwasanya motivasi menjadi hal yang begitu penting dalam upaya meningkatkan semangat kerja atau kegairahan (*work satisfaction*) pegawai sehingga akan mengarah pada peningkatan kinerja pegawai dan pastinya juga kinerja organisasi atau instansi akan meningkat.

Sangat diperlukan adanya pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang dimana pegawai tersebut harus mempunyai kualitas dan kuantitas yang baik, dikarenakan harus ada bentuk tanggung jawab atas tugas dan kewajiban yang dikerjakan, tuntutan kualitas data dan banyaknya informasi statistik yang tinggi, penggunaan data supaya data bisa tersedia cepat, bisa didapatkan dengan mudah. Oleh karena itu, dibutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik yang dapat mengerjakan tugasnya secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu maka pekerjaan akan lebih meningkat. Melihat fenomena terjadi, kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang dalam tugasnya disertai target yang harus di capai, dalam realisasinya sudah optimal di lihat dengan sudah tercapainya program kerja sesuai target yang telah di tentukan merupakan salah satu indikator kinerja yaitu kuantitas, selain itu pada indikator komitmen kerja masih ada pegawai yang mempunyai komitmen kerja yang rendah atau kurang di lihat dari kurang cinta pegawai terhadap pekerjaannya, dari hasil wawancara pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang masih ada pegawai yang membawa masalah pribadinya ke kantor. Hal lain yang di temukan pada Badan Pusat Stastitik dilihat dari masih ada pegawai yang bekerja melampaui jam kerja atau lembur yang merupakan indikator dari efektivitas, selanjutnya untuk data yang di hasilkan Badan Pusat Statistik sudah baik dan sudah sesuai dengan standatd sesuai dengan rencana strategis organisasi yang menunjukkan indikator kualitas.

Tugas pegawai Badan Pusat Statistik tidak hanya menjadi sebuah persoalan yang mudah, sehingga dibutuhkan adanya kinerja pegawai dengan kemampuan dalam bekerja, harus inovatif, kreatif, dan mampu efektif saat bekerja. Sesuai salah satu sasaran strategis Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang “ SS4. Sumber Daya Manusia (SDM) Statistik yang Unggul dan berdaya saing dalam kerangka tata kelola kelembagaan”. Sebab Badan Pusat Statistik tersebut berperan penting dalam upaya menyediakan kebutuhan data bagi masyarakat dan pemerintah.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang, diketahui fenomena yang terjadi selanjutnya adalah masalah yang berkaitan dengan kompetensi. Berikut data pendidikan pegawai tahun 2022 pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten jombang di lampirkan pada tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1

Data Pendidikan Pegawai Badan Pusat Statistik Jombang

No	Pendidikan	Jumlah Pegawai
1	S2	1
2	S1/D4	24
3	D3	3
4	SMA	5
<b>Jumlah</b>		<b>33</b>

Sumber : Badan Pusat Statistik Jombang 2022

Sesuai tabel mempunyai

1.1 di atas penilaian

kompetensi berupa tingkat pendidikan. (Hidayati, 2022) adanya pengaruh yang diberikan dari tingkat pendidikan terhadap kompetensi pegawai sebab tingkat pendidikan yang lebih tinggi dari pegawai. Seharusnya kinerja dari pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang seharusnya kinerja sudah optimal sesuai data di atas. Tidak hanya pendidikan formal saja, namun kompetensi juga akan naik sebab adanya pendidikan non formal dalam perusahaan tersebut diantaranya berupa pelatihan. Menurut hasil wawancara masih ada pegawai yang tidak mengikuti pelatihan. Selanjutnya di temukan juga permasalahan mengenai indikator pengetahuan yaitu masih adanya pegawai Badan Pusat Statistik Jombang yang bekerja tidak sesuai dengan bidangnya atau latar belakang pendidikannya (jurusan) dan kurang pengetahuan dan pemahaman tentang pekerjaannya sehingga pegawai tidak menguasai pekerjaannya, selain dari pendidikan kesesuaian keahlian dengan kualifikasi pekerjaan yang di butuhkan organisasi juga mempengaruhi kinerja. Pada Indikator Keterampilan pada hasil obesrvasi di lihat pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang dapat menyelesaikan tugasnya dan juga pegawai memiliki etika yang baik. Pada indikator pengalaman kerja terlihat sudah cukup baik dibuktikan dari masa kerja pegawai yang mayoritas mempunyai masa kerja dari 3 sampai lebih dari 10 tahun,

Sehubungan adanya motivasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil pengamatan pada pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang Motivasi pegawai perlu ditingkatkan. Terlihat pegawai masih ada yang beranggapan bahwasanya pekerjaan hanyalah sebagai suatu pekerjaan rutin semata dalam arti kurangnya motivasi dari pegawai untuk menyelesaikan tugasnya secara baik, kurangnya semangat kerja dan kurangnya kesadaran akan tanggung jawab nya terhadap pekernyaannya, dan juga masih mengulur ulur untuk menyelesaikan tugasnya, hal tersebut yang merupakan permasalahan pada salah satu indikator variabel motivasi yaitu motivasi intrinsik. Kemudian pada indikator motivasi ekstrinsik berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada pegawai Badan Pusat Statistik masih ada pegawai yang merasa kondisi kerja yang tidak kondusif dimana pegawai di jam kerja masih ada yang bergurau sehingga mengganggu pegawai lain, selanjutnya berdaarkan hasil wawancara oleh pegawai Badan Pusat Statistik rekan kerja yang bisa bekerjasama dan menjadi sahabat,serta jaminan perlindungan kecelakaan kerja yang sudah di tanggung, gaji dan tunjangan yang sesuai jabatan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan (Herman, 2017) terdapat hasil adanya pengaruh tidak signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan, sementara secara signifikan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan, secara simultan kedua variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Kemudian penelitian (Nurwin, 2021) memperoleh hasil secara positif signifikan kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan, secara positif namun tidak signifikan motivasi kerja memiliki pengaruh, Secara simultan, kompetensi dan motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan secara positif signifikan.

Sesuai penjabaran permasalahan pada latar belakang diatas membuat peneliti tertarik meneliti dan menganalisis secara mendalam lewat kegiatan penelitian yang berjudul “*Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang*”. Dengan mendapatkan bukti empiris dan mengkaji pengaruh kompetensi dan motivasi pada kinerja pegawai. Penelitian ini menguji tiga hipotesis :

H1 : Terdapat Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang

H2 : Terdapat Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang

H3 : Terdapat Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang

## 2. LITERATURE REVIEW

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh individu yang disesuaikan dengan tugas individu tersebut dalam suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu, dan yang dikaitkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu tersebut bekerja (Mulang, 2023). Kinerja ialah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Nurwin, 2021). Kinerja juga

dapat diartikan sebagai tingkat hasil kerja ataupun kemampuan karyawan dalam mencapai persyaratan pekerjaan yang diberikan baik dari kualitas maupun kuantitas (Irfan dkk, 2020)

Kompetensi merupakan jenis keahlian, pengetahuan, pendidikan dan kemampuan untuk menjalankan suatu kegiatan yang efektif (Yuningsih & Ardianti, 2019). Kompetensi individu yang berupa kemampuan dan pengetahuan bisa dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan.(As'ad & Kamidin, 2020). 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. (Rizaldi & Haryanto, 2022) Motivasi didefinisikan sebagai hasrat atau keinginan seseorang meningkatkan upaya untuk mencapai target atau hasil, motivasi juga dapat diartikan rangsangan atau dorongan untuk membangkitkan semangat kerja seseorang atau kelompok (As'ad & Kamidin, 2020). Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.(Fatmawati et al., 2020). Motivasi kerja merupakan rangsangan dan dorongan yang mengakibatkan seseorang memiliki semangat dalam melakukan pekerjaan. (Nurwin, 2021).

### 3. METHODS

Metode kuantitatif dipakai pada penelitian ini dengan pendekatan kausal yakni hubungan dengan sifat sebab akibat, maka ada variable bebas (variabel yang mempengaruhi) dan variable terikat (dipengaruhi) pada penelitian ini (Yulianto et al., 2020). Dengan populasi 33 orang dan sampel diambil dengan metode Nonprobability Sampling dengan sampel jenuh.sehingga sampel nya yaitu seuruh populasi atau 33 orang. Teknik pengumpulan data meliputi obsevasi, wawancara, dokumentasi, kuisisioner. Dengan menggunakan teknik analisis data berikut : Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Mukltikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, Uji Koefisien Determinasi.

### 4. RESULTS AND DISCUSSION

#### Uji Validitas

Arah tujuan dari uji validitas yakni guna mengukur valid tidaknya pernyataan dalam kuesioner, data bisa dinyatakan valid bila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, sementara bila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel menandakan data tidak valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Kompetensi

Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	.799	.3440	Valid
X1.2	.730	.3440	Valid
X1.3	.779	.3440	Valid
X1.4	.670	.3440	Valid
X1.5	.762	.3440	Valid
X1.6	.672	.3440	Valid
X1.7	.693	.3440	Valid
X1.8	.747	.3440	Valid

Sumber data : diolah,2023

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Motivasi

Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X2.1	.783	.3440	Valid
X2.2	.782	.3440	Valid
X2.3	.640	.3440	Valid

X2.4	.717	.3440	Valid
------	------	-------	-------

Sumber data : diolah,2023

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kinerja

Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y.1	.751	.3440	Valid
Y.2	.846	.3440	Valid
Y.3	.744	.3440	Valid
Y.4	.703	.3440	Valid
Y.5	.865	.3440	Valid
Y.6	.690	.3440	Valid
Y.7	.698	.3440	Valid
Y.8	.810	.3440	Valid

Sumber data : diolah,2023

Sesuai hasil uji data menggunakan SPSS diperoleh bahwasanya hasil dari uji validitas antara variabel motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai didapatkan nilai r hitung > r tabel dengan nilai 0,3440 sehingga item pernyataan penelitian ini valid.

### Uji Reliabilitas

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi, Motivasi, dan Kinerja

No	Variabel	Nilai cronbach alpha	Keterangan
1	Kompetensi	.777	Reliabel
2	Motivasi	.792	Reliabel
3	Kinerja	.783	Reliabel

Sumber : data diolah,2023

Hasil uji olah data reliabilitas variabel kompetensi senilai 0.777, motivasi senilai 0.792, dan kinerja pegawai senilai 0.783, dapat disimpulkan tiap variable memberi nilai Cronbach's Alpha > 0,70. Sehingga diperoleh simpulan bahwasanya semua pernyataan untuk semua variabel dinyatakan reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Tabel 6  
Hasil nilai uji normalitas kolmogorov-sminov test  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		32	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.32954682	
Most Extreme Differences	Absolute	.155	
	Positive	.136	
	Negative	-.155	
Test Statistic		.155	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.048 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.382 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.369
		Upper Bound	.395

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 926214481.

Gambar di atas adalah tabel hasil dari uji normalitas dengan kolmogorov-smonov test dan outlier data. Selain itu data di atas menunjukkan bahwasanya signifikansi kolmogorov-sminov dengan nilai 0.382 dimana nilai tersebut melebihi 0.05 maka data berdistribusi dengan normal.

### b. Uji Multikolinieritas

Tabel 7  
Hasil uji multikolenearitas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

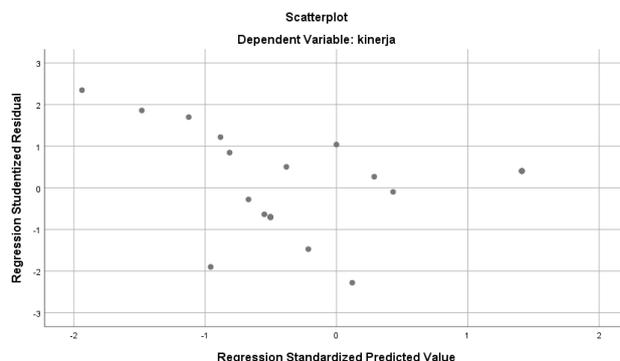
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	6.841	2.063		3.316	.002					
	KOMPETENSI(X1)	.570	.109	.676	5.247	.000	.920	.698	.354	.274	3.646
	MOTIVASI(X2)	.491	.221	.286	2.220	.034	.862	.381	.150	.274	3.646

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI(Y)

Hasil uji multikolenearitas pada gambar di atas memperlihatkan bahwasanya nilai VIF pada variabel X1 (3.546) dan X2 (3.646) dimana nilai tersebut kurang dari 10 sehingga secara bersama-sama variabel X1 dan X2 memperoleh nilai yang bebas dari multikolenearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8  
Hasil uji multikolenearitas



Dari hasil pengujian pada gambar 3 di atas diperoleh penyebaran titik-titik untuk grafik scatterplot yaitu merata baik di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y, tidak adanya pola yang terbentuk secara jelas dan menyebar secara acak. Sehingga diperoleh simpulan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

### Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil uji analisis regresi linier berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.841	2.063		3.316	.002
	KOMPETENSI(X1)	.570	.109	.676	5.247	.000
	MOTIVASI(X2)	.491	.221	.286	2.220	.034

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI(Y)

Maka persamaan regresi tersebut bisa diartikan berikut ini :

1. Nilai  $a = 6.841$

Konstanta bernilai positif dengan nilai 6.841 hal tersebut menandakan bahwasanya variabel motivasi dan kompetensi nilainya nol atau tetap maka kinerja meningkat 6.841.

2. Nilai  $b_1 = 0.570$

Nilai koefisien regresi dari variabel X1 senilai 0.570 menandakan adanya pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja. Apabila kompetensi mengalami peningkatan maka kinerja juga akan naik senilai 0.570.

3. Nilai  $b_2 = 0.491$

Nilai koefisien regresi dari variabel X2 senilai 0.491 menandakan adanya pengaruh positif antara motivasi (X2) terhadap kinerja dan bila motivasi naik maka kinerja juga akan naik senilai 0.491.

## Uji Hipotesis

### a. Uji t (parsial)

Tabel 10  
Hasil uji t (Parsial)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.841	2.063		3.316	.002
	KOMPETENSI(X1)	.570	.109	.676	5.247	.000
	MOTIVASI(X2)	.491	.221	.286	2.220	.034

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI(Y)

### Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Sesuai hasil uji t diatas memperoleh t hitung senilai 5.247 dan nilai Sig senilai 0.000. hal tersebut menunjukkan t hitung 5.247 melebihi t tabel 2.0423 sementara Sig nilainya kurang dari 0.05. Maka ditolaknya H0 dan diterimanya H1. Berarti secara positif signifikan variabel Kompetensi berpengaruh pada Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang.

### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Sesuai hasil uji t diatas memperoleh t hitung senilai 2.220 dan nilai Sig senilai 0.000. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya t hitung 5.247 melebihi t tabel 2.0423 sementara Sig nilainya kurang dari 0.05. Maka ditolaknya H0 dan diterimanya H2. Berarti secara positif signifikan variabel Motivasi berpengaruh pada Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang.

### b. Uji F (Simultan)

Tabel 11  
Hasil uji F (Simultan)

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	360.420	2	180.210	95.369	.000 <sup>b</sup>
	Residual	54.799	29	1.890		
	Total	415.219	31			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI(Y)

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI(X2), KOMPETENSI(X1)

Sesuai hasil output dari data diatas diperoleh f hitung senilai 95.369 dengan taraf signifikansi senilai 0.000, sehingga diperoleh simpulan bahwasanya nilai signifikansi kurang dari 0.05 menandakan ditolaknya Ho dan diterimanya H3, secara simultan kompetensi dan motivasi berpengaruh pada kinerja pegawai.

### Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12  
Hasil uji koefisien determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 <sup>a</sup>	.868	.859	1.375

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI(X2), KOMPETENSI(X1)

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI(Y)

Sesuai hasil di atas nilai yang dipakai sebagai acuan koefisien determinasi yakni nilai pada R square senilai 85.9 % berarti adanya pengaruh yang diberikan dari variabel motivasi dan kompetensi terhadap kinerja senilai 0.859 (85.9 %) sementara 14.1 % sisanya dipengaruhi variabel lainnya yang tidak diteliti.

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang**

Adanya pengaruh dari variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang berdasar pada hasil olah data yang sudah di uji, pengaruh antara variabel, dan dari hasil uji t. Indikator yang membentuk kompetensi yaitu Pengalaman kerja, pendidikan, pengetahuan, keterampilan. Berpengaruh dalam hal ini bahwa kompetensi memberikan dampak yang besar, adapun bentuk kompetensi yang ada di Badan Pusat Statistik berupa pelatihan, workshop dan seminar. Sehingga dengan kompetensi yang ada maka akan dapat meningkatkan pengetahuan pegawai sehingga berimbas baik kepada kinerja.

Penelitian ini hasilnya relevan dengan penelitian (Nurwin,2021) yang memperoleh hasil secara positif signifikan kompetensi berpengaruh pada kinerja karyawan perusahaan asuransi. Sementara penelitian (Yuningsih & Ardianti,2019) memperoleh hasil secara positif signifikan kompetensi berpengaruh pada kinerja pegawai PT.xxx.(Ismandra & Septia, 2021) juga memperoleh hasil secara positif signifikan kompetensi berpengaruh pada kinerja tenaga pendidik dimasa pandemic Covid-19 pada SMA Negeri 20 pelembang.

### **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang**

Secara parsial variabel motivasi berpengaruh pada kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang secara positif signifikan berdasar uji t (parsial). Sejumlah elemen yang membentuk motivasi meliputi motivasi ekstrinsik dan intrinsik. Berpengaruh dalam hal ini bahwasanya motivasi berpengaruh besar terhadap kinerja, bentuk motivasi yang ada di Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang adalah pemberian penghargaan terhadap prestasi pegawai, jaminan keamanan terhadap pegawai dan juga hubungan antar pegawai yang baik, sehingga dengan motivasi yang ada maka pegawai akan bersemangat dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

Penelitian ini hasilnya relevan dengan penelitian (Yasin & Mahfudiyanto, 2018) dimana memperoleh hasil secara positif signifikan motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan. Sementara penelitian (Pratiwi & Anah, 2022) juga memperoleh hasil secara positif signifikan motivasi berpengaruh pada kinerja pegawai. (As'ad & Kamidin, 2020) menunjukkan secara positif signifikan motivasi berpengaruh pada kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang**

Secara simultan motivasi dan kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang sesuai hasil uji F. Hasil yang diperoleh dari uji koefisien determinasi dengan Adjusted R square senilai 0.859 (85,9%). Hal itu menandakan adanya pengaruh yang diberikan dari variabel kompetensi dan motivasi senilai 85.9 % dan untuk sisanya yaitu 14.1% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Sejumlah indikator yang membangun kinerja dalam hal ini yaitu kualitas, kuantitas, efektivitas, komitmen kerja. Apabila kompetensi dan motivasi bias membangun dan meningkatkan semangat kerja pegawai, maka hal ini juga akan berpengaruh terhadap kebaikan masa depan perusahaan.

Penelitian ini hasilnya relevan dengan penelitian (Yuningsih&Ardianti,2019) dimana memperoleh hasil yaitu adanya pengaruh positif signifikan dari motivasi dan kompetensi pada kinerja pegawai PT.xxx. Sementara penelitian (Dwiyanti dkk, 2019) memperoleh hasil secara positif signifikan Kompetensi dan motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan di PD.BPR

Bank Buleleng 45. (Nurwin, 2021) menunjukan secara positif signifikan kompetensi dan motivasi berpengaruh pada kinerja.

## 5. CONCLUSION

Menurut pembahasan dan hasil penelitian diatas diperoleh simpulan antara lain :

1. Secara signifikan kompetensi berpengaruh pada kinerja pegawai berdasar uji t (parsial), sehingga diperoleh simpulan yaitu bila kompetensi bisa ditingkatkan lagi sehingga akan mempengaruhi kinerja para pegawai, dan kompetensi yang semakin baik di sebuah organisasi menandakan kinerja para pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang semakin meningkat.
2. Secara signifikan motivasi berpengaruh pada kinerja berdasar hasil uji t (parsial), hal itu menandakan individu yang semakin termotivasi maka kinerja para pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang akan meningkat.
3. Adanya pengaruh secara simultan dari kompetensi dan motivasi pada kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang.

## 6. REFERENCES

- As'ad, A., & Kamidin, M. (2020). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar*. 1986, 34–43.
- Dwiyanti dkk. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 5(2), 121–130
- As'ad, A., & Kamidin, M. (2020). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar*. 1986, 34–43.
- Fatmawati, N., Triastity, R., & Widajanti, E. (2020). *PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Survei pada Pegawai BPS Kabupaten Sragen)*. 20, 474–483.
- Herman. (2017). *PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TORINDO INTERNUSA BATAM*. 1993, 33–41.
- Hidayati, dkk. (2022). *SERDANG, PENGARUH LEARNING ORGANIZATION DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN DELI*. 3(3), 5277–5290.
- irfan dkk. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar*. 3(1), 183–193. <https://doi.org/10.37531/yume.vvix.234>
- Mulang, H., Pegawai, K., Motivasi, K., Kunci, K., & Pendahuluan, I. (2023). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*. 6(1), 38–51.
- Nurwin, K. J. (2021). *Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan asuransi*. 9, 876–885.
- Pratiwi & Anah. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*. 4, 491–505.
- Rizaldi, & Haryanto. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Kesehatan*. 2(2), 497–503.
- Yasin & Mahfudiyanto. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Pesanteren Baru Kediri*. 1, 1–16.
- Yulianto, A., Setiadi, R., & Ikhwan, S. (2020). *Statistika Bimasakti : Statistika untuk Bisnis Manajemen serta Akuntansi* (p. 174). CV. Confident.
- Yuningsih & Ardianti. (2019). *Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada pt xxx*. 5, 32–45.
- Ghozali (2018). *Aplikasi analisis multivariatite dengan program imb spss 25*, Semarang:Badan penerbit Universitas Diponegoro.

- As'ad, A., & Kamidin, M. (2020). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar*. 1986, 34–43.
- Fatmawati, N., Triastity, R., & Widajanti, E. (2020). *PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Survei pada Pegawai BPS Kabupaten Sragen)*. 20, 474–483.
- Herman. (2017). *PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TORINDO INTERNUSA BATAM*. 1993, 33–41.
- Hidayati, dkk. (2022). *SERDANG, PENGARUH LEARNING ORGANIZATION DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN DELI*. 3(3), 5277–5290.
- irfan dkk. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar*. 3(1), 183–193. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.234>
- Mulang, H., Pegawai, K., Motivasi, K., Kunci, K., & Pendahuluan, I. (2023). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*. 6(1), 38–51.
- Nurwin, K. J. (2021). *Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan asuransi*. 9, 876–885.
- Pratiwi & Anah. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*. 4, 491–505.
- Rizaldi, & Haryanto. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Kesehatan*. 2(2), 497–503.
- Yasin & Mahfudiyanto. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Pesanteren Baru Kediri*. 1, 1–16.
- Yulianto, A., Setiadi, R., & Ikhwan, S. (2020). *Statistika Bimasakti : Statistika untuk Bisnis Manajemen serta Akuntansi* (p. 174). CV. Confident.
- Yuningsih & Ardianti. (2019). *Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada pt xxx*. 5, 32–45.
- Irfan dkk. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar*. 3(1), 183–193. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.234>
- Ismandra, & Septia, F. (2021). *Pengaruh Kompetensi dan beban kerja terhadap konerja tenaga pendidik di masa pandemi covid-19 studi kasus pada sekolah menengah atas (Sma) Negri 20 Palembang*. 10, 170–183.
- Mulang, H., Pegawai, K., Motivasi, K., Kunci, K., & Pendahuluan, I. (2023). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*. 6(1), 38–51.
- Nurwin, K. J. (2021). *Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan asuransi*. 9, 876–885.
- Pratiwi & Anah. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja* p. 4, 491–505.
- Priyatno, (2013) *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan Spss*. yogyakarta: penerbit gava media.
- Rizaldi, & Haryanto. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Kesehatan*. 2(2), 497–503.
- Sugiono, (2022). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yasin & Mahfudiyanto. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Pesanteren Baru Kediri*. 1, 1–16.
- Yuningsih & Ardianti. (2019). *Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada pt xxx*. 5, 32–45.