



Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan

<u>INFO PENULIS</u>	<u>INFO ARTIKEL</u>
<p>Efa Julianti Universitas Mitra Bangsa, Program Studi Magister Manajemen Efa.julianti@gmail.com</p> <p>Supriyadi Universitas Mitra Bangsa supriyadi@panca-sakti.ac.id</p> <p>Zaharuddin Universitas Mitra Bangsa supriyadi@panca-sakti.ac.id</p>	<p>ISSN: 2808-1307 Vol. 5, No. 1, April 2025 https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh</p>

© 2025 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Julianti, E., Supriyadi, & Zaharuddin. (2025), Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora (AJSH)*, 5 (1), 110-122

Abstrak

Tujuan penelitian yaitu untuk melihat pengaruh kompetensi pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal PSKL. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, populasi penelitian ini adalah Sekretariat Direktorat Jenderal PSKL sebanyak 77 orang, dengan menggunakan rumus slovin dan tingkat kesalahan 10% maka diperoleh jumlah sampel (n) sebanyak 44 orang. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dan studi kepustakaan, teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan regresi berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan software IBM SPSS versi 27. Menurut temuan hasil penelitian, berdasarkan perhitungan pengujian hipotesis parsial 1 diperoleh t_{hitung} 2,440 dan nilai t_{tabel} 2,018. Hal ini berarti t_{hitung} (2,440) > t_{tabel} 2,018 maka tolak H_0 , terima H_1 dalam hal ini kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perhitungan pengujian hipotesis parsial 2 diperoleh t_{hitung} 2,176 dan nilai t_{tabel} 2,018. Hal ini berarti t_{hitung} (2,176) > t_{tabel} (2,018) maka tolak H_0 , terima H_2 dalam hal ini motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan perhitungan pengujian hipotesis simultan diperoleh F_{hitung} 24,867 dan nilai F_{tabel} 2,816. Hal ini berarti F_{hitung} (24,867) > F_{tabel} (2,018) maka tolak H_0 , terima H_3 dalam hal ini kompetensi pegawai dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi yang dihasilkan kemudian dapat dihitung berdasarkan nilai hasil pengujian *Adjusted RSquare* sebesar 0,526. Hal ini dapat ditarik simpulan bahwa kontribusi kompetensi pegawai (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu 52,6% sedangkan sisanya 47,4% dipengaruhi variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kompetensi pegawai, motivasi kerja, kinerja pegawai

Abstract

This study aims to see the effect of employee competencies and work motivation on employee performance at the Secretariat of the Directorate General of PSKL. This type of research uses quantitative methods, the population of this study is the Secretariat of the Directorate General of PSKL as many as 77 people, using the Slovin formula and an error rate of 10%, the number of samples (N) was 44 people. Data collection methods through questionnaires and literature studies, data analysis techniques using descriptive statistics and inferential statistics with multiple regression and hypothesis testing using IBM SPSS software version 27. According to the findings of the results of the study, based on calculation of partial hypothesis testing 1 obtained $t_{\text{count}} 2.440$ and a t_{table} value of 2.018. This means that $t_{\text{count}} (2,440) > t_{\text{table}} 2.018$ then reject H_0 , accept H_1 means that employee competencies have a significant effect on employee performance. Calculation of partial hypothesis testing 2 is obtained $t_{\text{count}} 2.176$ and t_{table} value of 2.018. This means that $t_{\text{count}} (2,176) > t_{\text{table}} (2,018)$ then reject H_0 , receive H_2 means that work motivation has a significant effect on employee performance, and the calculation of simultaneous hypothesis testing is obtained by $F_{\text{count}} 24,867$ and F_{table} value of 2,816. This means that $F_{\text{count}} (24,867) > F_{\text{table}} (2,018)$ then reject H_0 , accept H_3 means that employee competencies and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination produced can then be calculated based on the results of the adjusted Rsquare value of 0.526. It can be concluded that the contribution of employee competencies (X_1) and work motivation (X_2) simultaneously affect employee performance (Y), which is 52.6% while the remaining 47.4% is influenced by other variables that are not explained in this study.

Keywords: Employee competence, work motivation, employee performance

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting untuk meningkatkan kinerja organisasi swasta, sosial, dan publik. SDM adalah orang-orang yang bekerja untuk organisasi. Semua proses yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, dari pengambilan keputusan hingga evaluasi, adalah komponen sumber daya manusia. Potensi manusiawi yang membantu organisasi bertahan hidup dikenal sebagai sumber daya manusia (Buil et al., 2018). Ini juga berlaku untuk organisasi atau lembaga pemerintah yang menekankan bahwa SDM, dalam hal ini karyawan, sangat penting untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, setiap karyawan harus memiliki pengetahuan tentang kompetensi dan motivasi untuk menyelesaikan tugas mereka agar dapat meningkatkan kinerja mereka. Untuk mewujudkan iklim kompetensi yang tinggi di seluruh perusahaan, karyawan harus lebih efisien dan produktif.

Dalam sebuah organisasi, kinerja pegawai merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan. Kinerja pegawai tidak hanya mencerminkan kemampuan individu tetapi juga menjadi tolok ukur efektivitas manajemen organisasi. Di tengah perkembangan dunia kerja yang semakin dinamis, pengelolaan sumber daya manusia menjadi tantangan yang semakin kompleks. Kompetensi dan motivasi menjadi dua faktor krusial yang sering dianggap memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan.

Kinerja pegawai merupakan elemen kunci dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi, terutama di sektor publik yang memegang tanggung jawab dan peran penting dalam pelayanan masyarakat dan implementasi kebijakan strategis. Pada Sekretariat Direktorat Jenderal Ditjen PSKL, kinerja pegawai memiliki peranan vital dalam mendukung keberhasilan program PSKL. Program ini dirancang untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pemberdayaan akses kelola hutan serta menjaga keberlanjutan lingkungan hidup di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal PSKL.

Kinerja pegawai sangat penting untuk mendukung pelaksanaan program-program prioritas pemerintah, seperti program PSKL yang meningkatkan akses masyarakat terhadap hutan. Oleh sebab itu dalam mencapai tujuan organisasi dan peningkatan efisiensi kerja, maka penelitian yang harus dilakukan yaitu tentang variable yang mempengaruhi kinerja pegawai. Akan tetapi, tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah masih cukup besar.

Berdasarkan laporan tahunan Ditjen PSKL (2023), hanya sekitar 65% dari target kinerja organisasi yang berhasil tercapai tepat waktu. Beberapa laporan internal dan pengamatan awal menunjukkan bahwa terdapat ketidaksesuaian antara beban kerja, kemampuan pegawai, dan hasil kinerja yang diharapkan. Hal ini menunjukkan adanya kendala internal yang menghambat optimalisasi kinerja pegawai. Kendala tersebut diduga berkaitan dengan dua faktor utama, yaitu tingkat kompetensi pegawai dan motivasi kerja.

Dalam teori MSDM, ada sejumlah faktor utama yang berdampak pada kinerja karyawan, termasuk kompetensi dan motivasi kerja. Kompetensi adalah salah satu faktor penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Spencer dan Spencer (1993) dalam (Sudarmanto, 2018), kompetensi mencakup pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan karakteristik individu (*attitudes*) yang memungkinkan seseorang bekerja secara efektif. Studi oleh (Boyatzis, 2008) menunjukkan bahwa pegawai dengan kompetensi tinggi lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan standar kualitas yang baik, memiliki tingkat adaptasi yang lebih tinggi, dan mampu berinovasi dalam pekerjaannya dan mampu mengambil keputusan secara tepat, dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dalam konteks organisasi pemerintah, kompetensi tidak hanya melibatkan pemahaman teknis terkait tugas pokok dan fungsi (tupoksi), tetapi juga kemampuan adaptasi terhadap perubahan kebijakan, regulasi, dan kebutuhan masyarakat yang dinamis. Ketidaksesuaian kompetensi pegawai dengan tuntutan pekerjaan dapat berdampak langsung pada rendahnya kualitas pelayanan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun, berdasarkan survei internal Ditjen PSKL (2023), sekitar 40% pegawai merasa belum mendapatkan pelatihan yang memadai untuk memenuhi tuntutan pekerjaannya, terutama terkait dengan pengelolaan program berbasis teknologi dan pemahaman regulasi terbaru. Hal ini dapat berkontribusi pada rendahnya produktivitas dan efisiensi kerja.

Selain kompetensi, motivasi kerja juga menjadi determinan utama dalam mendorong kinerja individu. Menurut Herzberg (1968) dalam (Hasibuan, 2021), motivasi terdiri atas faktor intrinsik, seperti penghargaan atas pencapaian, dan faktor ekstrinsik, seperti gaji dan lingkungan kerja yang kondusif. Menurut teori kebutuhan Maslow (1943) dalam (Hasibuan, 2021), motivasi merupakan dorongan yang muncul dari kebutuhan manusia, baik kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, maupun kebutuhan aktualisasi diri. Teori Herzberg (1968) dalam (Hasibuan, 2021) juga menjelaskan bahwa motivasi kerja terdiri atas dua faktor utama: *motivators* dan *hygiene factors*. *Motivators* seperti penghargaan atas pencapaian, peluang pengembangan diri, dan pengakuan, memiliki dampak langsung terhadap peningkatan kinerja. Sebaliknya, ketidakhadiran *hygiene factors*, seperti kondisi kerja yang layak dan hubungan kerja yang harmonis, dapat menghambat kinerja meskipun pegawai memiliki kompetensi yang memadai.

Penelitian (Robbins et al., 2017) menyebutkan bahwa pegawai yang sangat bersemangat untuk bekerja cenderung lebih antusias, berkomitmen, dan produktif. Pegawai yang termotivasi secara intrinsik dan ekstrinsik akan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, sehingga mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Teori Herzberg (1968) dalam (Hasibuan, 2021) juga menjelaskan bahwa faktor motivasi seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian berpengaruh positif terhadap kinerja individu. Namun, dalam laporan survei kepuasan kerja Ditjen PSKL (2023), ditemukan bahwa 35% pegawai merasa kurang mendapatkan penghargaan atas kontribusi mereka, dan 28% lainnya menyatakan lingkungan kerja belum sepenuhnya mendukung peningkatan produktivitas.

Salah satu tanggung jawab seorang pemimpin terhadap anggota stafnya adalah memberikan motivasi, yang merupakan bagian dari kekuatan dari luar (internal) dan kekuatan dari dalam (eksternal) yang menjadi pendorong bagi seseorang dalam mencapai tujuan. Pemimpin harus tahu bagaimana memotivasi anggota stafnya untuk mencapai kinerja yang ditetapkan, serta memberikan dukungan, membantu, dan mengarahkan mereka dalam menyelesaikan tugas mereka.

Faktor-faktor berikut dapat menjadi penyebab utama kurangnya motivasi: lingkungan kerja yang tidak aman, fasilitas dan perlengkapan yang tidak memadai di tempat kerja, kurangnya peluang untuk mengikuti pendidikan dan latihan, kurangnya kejelasan tentang cara promosi ke jenjang jabatan, dan kurangnya insentif. Untuk mendapatkan hasil yang optimal, karyawan harus didorong dan dimotivasi untuk bekerja keras dan penuh semangat. Untuk mencapai hal ini, harus diciptakan lingkungan di mana karyawan merasa termotivasi untuk melakukan lebih banyak lagi. Untuk mengarahkan dan mendorong karyawan agar mau melakukan pekerjaan mereka dengan kesadaran yang penuh dan tanggung jawab, motivasi kerja digunakan.

Secara teoritis, kinerja pegawai didefinisikan oleh (Mangkunegara, 2017) sebagai hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. Penelitian oleh (Mathis & Jackson, 2019) menunjukkan bahwa kinerja yang optimal hanya dapat dicapai jika pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Hal ini diperkuat oleh studi Saragih (2019), penelitian tersebut mengungkapkan bahwa kompetensi serta motivasi kerja mempunyai dampak yang signifikan dalam mempengaruhi terhadap kinerja pegawai di sektor publik, dengan kontribusi total mencapai 68% terhadap variabel kinerja.

Kinerja karyawan adalah tentang melakukan pekerjaan dan mencapai hasilnya serta kinerja mencerminkan sejauh mana capaian dalam pelaksanaan berbagai macam kegiatan, rencana, atau kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, misi, visi organisasi yang tercantum dalam perencanaan strategisnya. Selain itu, kinerja juga berkaitan dengan apa yang dilakukan dan metode pelaksanaannya (Wibowo, 2019). Untuk meningkatkan kinerja yang baik, keahlian diperlukan, di mana kinerja setiap karyawan harus diperhatikan berdasarkan pengetahuan, kemampuan, dan tindakan masing-masing karyawan, dengan tujuan mencapai kualitas dan kuantitas ketetapan waktu yang optimal.

Kinerja pegawai secara umum didefinisikan sebagai hasil pekerjaan individu yang memenuhi persyaratan organisasi. Menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan (ability) dan motivasi (motivation).

Dalam konteks Sekretariat Ditjen PSKL, berbagai kebijakan dan program seringkali membutuhkan inovasi dan adaptasi yang tinggi dari para pegawai, berbagai tantangan seperti perubahan regulasi, keterbatasan sumber daya, dan kebutuhan untuk meningkatkan transparansi publik memerlukan kinerja pegawai yang adaptif dan profesional. Namun, kurangnya kompetensi tertentu atau rendahnya motivasi kerja dapat menghambat efektivitas pelaksanaan program-program tersebut. Minimnya program pengembangan diri, kurangnya pelatihan yang relevan serta kurangnya penghargaan atas kinerja atau lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menjadi hambatan dalam meningkatkan kinerja.

Dalam riset kali ini peneliti berharap akan dapat memberikan kontribusi baik secara teori maupun praktik dalam usaha untuk peningkatan pengelolaan sumber daya manusia di instansi pemerintah, sehingga mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi, khususnya dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk mendukung pencapaian program perhutanan sosial yang berkelanjutan.

B. Metodologi

Martono (2015) dalam Sudaryono (2018:92) menyatakan bahwa riset ini menerapkan metode kuantitatif dengan tujuan untuk menggambarkan gejala sosial atau fenomena dalam bentuk angka atau menganalisis interaksi tersebut. Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti terdiri dari seluruh staf Sekretariat Direktorat Jenderal PSKL yang berjumlah 77 orang. Dengan menggunakan rumus Slovin dan tingkat error 10%, diperoleh sampel (n) yang diambil yaitu 44 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan studi kepustakaan, selanjutnya metode yang peneliti digunakan dalam menganalisis data pada penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan inferensial dengan analisis regresi berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan software IBM SPSS versi 27.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

Hasil Pengujian Validitas

Menurut dasar pengambilan keputusan, kuesioner dinyatakan valid jika nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , dan jika nilai r_{hitung} kurang dari r_{tabel} , maka angket tidak valid. Dengan mempertimbangkan hasil perhitungan uji validitas variabel kompetensi pegawai dengan 10 butir pernyataan berikut ini

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Kompetensi Pegawai

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
kompeg1	0,712	0,297	valid
kompeg2	0,650	0,297	valid
kompeg3	0,641	0,297	valid
kompeg4	0,857	0,297	valid

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
kompeg5	0,878	0,297	valid
kompeg6	0,831	0,297	valid
kompeg7	0,867	0,297	valid
kompeg8	0,730	0,297	valid
kompeg9	0,750	0,297	valid
kompeg10	0,746	0,297	valid

Tabel 1 menunjukkan setiap butir item pernyataan variabel kompetensi pegawai memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,297). Oleh karena itu, menurut hasil pengujian, pernyataan tersebut dianggap valid. kompetensi pegawai diatas menunjukkan bahwa pernyataan penelitian yang disampaikan kepada responden adalah valid 100% dengan n = 44.

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Motivasi Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
motker1	0,354	0,297	valid
motker2	0,738	0,297	valid
motker3	0,442	0,297	valid
motker4	0,656	0,297	valid
motker5	0,592	0,297	valid
motker6	0,653	0,297	valid
motker7	0,475	0,297	valid
motker8	0,766	0,297	valid
motker9	0,758	0,297	valid
motker10	0,714	0,297	valid

Tabel 2 menunjukkan setiap butir item pernyataan variabel motivasi kerja memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,297). Oleh karena itu, menurut hasil pengujian, pernyataan tersebut dianggap valid. motivasi kerja diatas menunjukkan bahwa pernyataan penelitian yang disampaikan kepada responden adalah valid 100% dengan n = 44.

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Kinerja Pegawai

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
kinpeg1	0,449	0,297	valid
kinpeg2	0,701	0,297	valid
kinpeg3	0,826	0,297	valid
kinpeg4	0,678	0,297	valid
kinpeg5	0,743	0,297	valid
kinpeg6	0,742	0,297	valid
kinpeg7	0,664	0,297	valid
kinpeg8	0,759	0,297	valid
kinpeg9	0,730	0,297	valid
kinpeg10	0,768	0,297	valid

Tabel 3 menunjukkan setiap butir item pernyataan variabel kinerja pegawai memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,297). Oleh karena itu, menurut hasil pengujian, pernyataan tersebut dianggap valid. kinerja pegawai diatas menunjukkan bahwa pernyataan penelitian yang disampaikan kepada responden adalah valid 100% dengan n = 44.

Hasil Pengujian Reliabilitas

Untuk mengetahui seberapa reliabel kuesioner tersebut, rumus *Cronbach alpha* digunakan. Jika nilai koefisien *Cronbach alpha* > 0,60, artinya semua butir kuesioner dianggap reliabel. Hasil uji reliabilitas pada variabel penelitian ini :

Tabel 4. Hasil pengujian reliabilitas variable Kompetensi Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.922	10

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel kompetensi pegawai menunjukkan bahwa variabel ini memiliki nilai *cronbach alfa* lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,922 lebih tinggi dari 0,60, yang menyatakan bahwa setiap butir pernyataan yang terdapat dalam butir kuesioner kompetensi pegawai adalah reliabel.

Tabel 5. Hasil pengujian reliabilitas variable Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.811	10

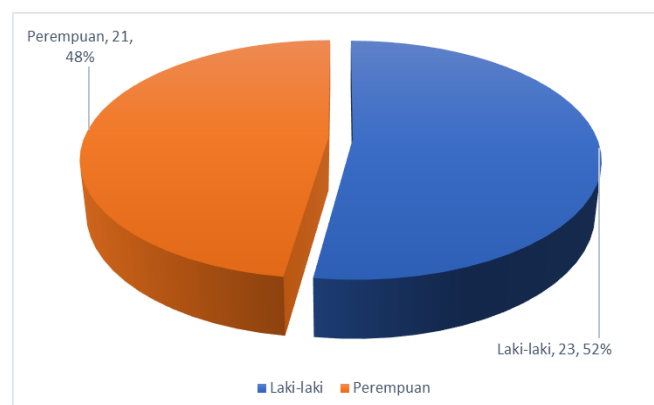
Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa variabel ini memiliki nilai *cronbach alfa* lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,811 lebih tinggi dari 0,60, yang menyatakan bahwa setiap butir pernyataan yang terdapat dalam butir kuesioner motivasi kerja adalah reliabel.

Tabel 6. Hasil pengujian reliabilitas variable Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.892	10

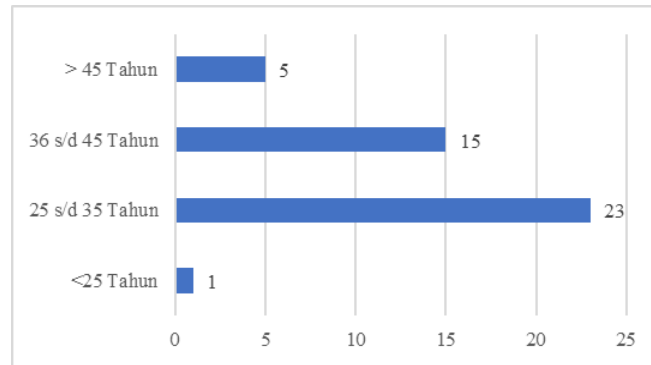
Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa variabel ini memiliki nilai *cronbach alfa* lebih besar dari nilai kritis, yaitu 0,892 lebih tinggi dari 0,60, yang menyatakan bahwa setiap butir pernyataan yang terdapat dalam butir kuesioner kinerja pegawai adalah reliabel.

Hasil Uji Statistik Deskriptif



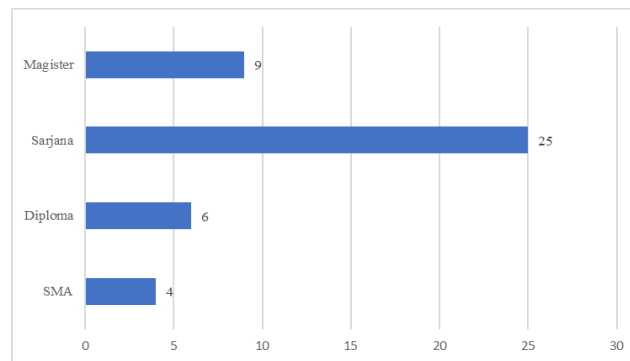
Gambar 1. Diagram Jenis Kelamin

Gambar 1 menunjukkan bahwa mayoritas responden pada Sekretariat Direktorat Jenderal PSKL sebanyak 23 responden (52%) adalah laki-laki, sementara 41 responden (48%) sisanya adalah perempuan.



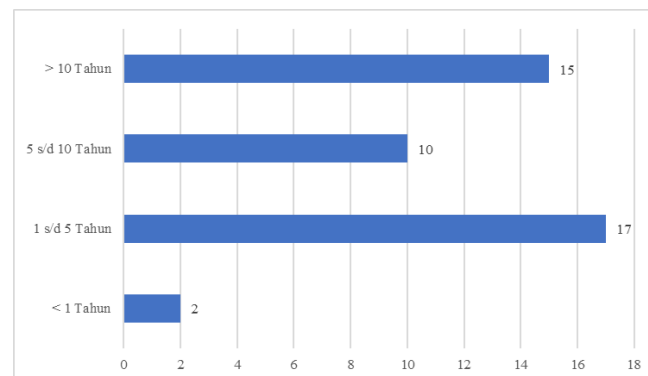
Gambar 2. Histogram Usia Pegawai

Gambar 2 menunjukkan bahwa mayoritas responden pada Sekretariat Direktorat Jenderal PSKL sebanyak 23 responden berusia antara 25 hingga 35 tahun, 15 responden berusia antara 36 hingga 45 tahun, 5 responden berusia di atas 45 tahun, dan 1 responden sisanya berusia di bawah 25 tahun.



Gambar 3. Histogram Tingkat Pendidikan

Gambar 3 menunjukkan bahwa mayoritas responden pada Sekretariat Direktorat Jenderal PSKL sebanyak 25 responden mempunyai tingkat pendidikan Sarjana, 9 responden mempunyai pendidikan Magister, 6 responden juga mempunyai pendidikan Sarjana, dan sisanya yaitu 4 responden mempunyai tingkat pendidikan SMA.



Gambar 4. Histogram Masa Kerja

Gambar 4 menunjukkan bahwa mayoritas responden pada Sekretariat Direktorat Jenderal PSKL sebanyak 17 responden mempunyai lama bekerja antara 1 hingga 5 tahun, 15 responden mempunyai lama bekerja lebih dari 10 tahun, 10 responden mempunyai lama bekerja antara 5 hingga 10 tahun, dan 2 responden sisanya mempunyai lama bekerja kurang dari 1 tahun.

Hasil Pengujian Statistik Deskriptif

Tabel 7. Hasil Statistik Deskriptif

		Statistics		
		Kompetensi	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
N	Valid	44	44	44
	Missing	0	0	0
Mean		39.59	39.39	40.36
Median		40.00	39.00	40.00
Mode		40	38	40
Std. Deviation		4.962	3.925	3.445
Variance		24.619	15.405	11.865
Range		22	17	20
Minimum		28	33	30
Maximum		50	50	50
Sum		1742	1733	1776

Kompetensi pegawai (X1) dari 44 sampel diperoleh simpulan tidak ada penyimpangan yang signifikan dalam distribusi nilai dalam sampel, nilai-nilai tersebut mengindikasikan bahwa nilai standar lebih besar dari nilai mean. Hal ini diketahui melalui nilai minimum adalah 28, nilai maksimum adalah 50, nilai rata-rata yaitu 39,59, dan nilai simpangan baku adalah 4,962.

Motivasi kerja (X2) dari 44 sampel diperoleh simpulan tidak ada penyimpangan yang signifikan dalam distribusi nilai dalam sampel, nilai-nilai tersebut mengindikasikan bahwa nilai standar lebih besar dari nilai mean. Hal ini diketahui melalui nilai minimum adalah 33, nilai maksimum adalah 50, nilai rata-rata yaitu 39,39, dan nilai simpangan baku adalah 3,925.

Kinerja pegawai (Y) dari 44 sampel diperoleh simpulan tidak ada penyimpangan yang signifikan dalam distribusi nilai dalam sampel, nilai-nilai tersebut mengindikasikan bahwa nilai standar lebih besar dari nilai mean. Hal ini diketahui melalui nilai minimum adalah 30, nilai maksimum adalah 50, nilai rata-rata yaitu 40,36, dan nilai simpangan baku adalah 3,445.

Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Hasil Pengujian Normalitas

Pengujian asumsi normalitas berdasarkan nilai *Unstandardized Residual* akan dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Hasilnya pengujian normalitas secara dapat diamati dalam Tabel 8.

Tabel 8. Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.31546009
Most Extreme Differences	Absolute		.097
	Positive		.097
	Negative		-.089
Test Statistic			.097
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.360
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.348
		Upper Bound	.373

Berdasarkan Tabel 8 terlihat bahwa hasil uji normalitas untuk data dengan menggunakan *one-sample kolmogorov-smirnov test* diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Karena

nilai Sig 0,200 > 0,05, maka H_0 diterima. Ini berarti bahwa data penelitian terdistribusi normal dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

Hasil Pengujian Multikolinieritas

Hasil pengujian multikolinieritas dilakukan untuk memperoleh apakah terdapat korelasi kuat antara variabel kompetensi karyawan dan motivasi kerja. Jika ada, pengaruh tidak langsung akan lebih dominan daripada pengaruh langsung.

Tabel 9 Hasil Pengujian Multikolinieritas

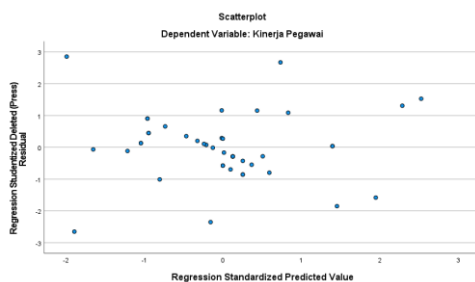
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	.383	2.613
	Motivasi Kerja	.383	2.613

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 9 *Coefficients* diketahui bahwa hasil di atas bukti bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinieritas, karena nilai Tolerance kedua variabel lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10.

Hasil Pengujian Heterosk



Gambar 5. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar 5 dari *scatterplot* seperti yang ditunjukkan di atas, titik-titik yang tersebar secara random, tanpa memiliki pola yang jelas. Selain itu, titik-titik tersebut tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, yang menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut. Oleh karena itu, variabel kinerja pegawai dapat diprediksi dengan melihat kompetensi pegawai dan motivasi kerja mereka untuk bekerja.

Hasil Pengujian Analisis Inferensial

Hasil Pengujian Korelasi

Hasil pengujian korelasi penelitian yang dilakukan dengan program SPSS versi 27 terlihat dalam Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Pengujian Korelasi Parsial

Correlations

		Kompetensi	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.786**	.704**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001
	N	44	44	44
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.786**	1	.695**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001
	N	44	44	44
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.704**	.695**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	
	N	44	44	44

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

Berdasarkan dari Tabel 10. *Correlations* hasil perhitungan koefisien korelasi *product moment* secara parsial meliputi

1. Hasil pengujian didapat nilai korelasi kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 0,704 ini berarti bahwa terdapat hubungan kuat antara kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal PSKL
2. Selanjutnya didapat nilai korelasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,695 ini berarti bahwa terdapat hubungan kuat motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal PSKL.

Tabel 11. Hasil Pengujian Korelasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.159 ^a	.025	-.022	1.59381

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

Berdasarkan dari Tabel 11 *Model Summary*^b setelah menghitung *product moment* koefisien korelasi, kami menemukan bahwa kompetensi karyawan dan motivasi kerja berkorelasi dengan kinerja pegawai. Peneliti menemukan nilai korelasi yaitu sebesar 0.740, dalam hal ini menunjukkan bahwa ada nilai korelasi kuat antara kompetensi pegawai dan kinerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal PSKL.

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Tabel 12 menunjukkan hasil pengujian koefisien determinasi secara parsial dalam penelitian yang dilakukan dengan aplikasi SPSS versi 27.

Tabel 12 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	16.218	3.647		4.447	<.001			
	Kompetensi	.287	.118	.414	2.440	.019	.704	.356	.256
	Motivasi Kerja	.324	.149	.369	2.176	.035	.695	.322	.228

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Untuk menghitung kontribusi efektif dari masing-masing variabel, rumus berikut digunakan:

Koefisien Determinasi Parsial 1

$$\begin{aligned} \text{Koefisien Determinasi 1} &= \text{nilai } \beta_1 \times \text{Zero-order 1} \times 100\% \\ &= 0,414 \times 0,704 \times 100\% \\ &= 29,2\% \end{aligned}$$

Berdasarkan dari Tabel 12 *Coefficients*^a dan hasil perhitungan kontribusi kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi parsial 1 sebesar 29,2%, ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal PSKL sebesar 29,2% dipengaruhi oleh kompetensi pegawai.

Koefisien Determinasi Parsial 2

$$\begin{aligned} \text{Koefisien Determinasi 2} &= \text{nilai } \beta_2 \times \text{Zero-order 2} \times 100\% \\ &= 0,369 \times 0,695 \times 100\% \\ &= 25,7\% \end{aligned}$$

Berdasarkan dari Tabel 12 *Coefficients*^a dan hasil perhitungan kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi parsial 2 sebesar 25,7%, ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal PSKL sebesar 25,7% dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Koefisien Determinasi Simultan

Berdasarkan dari Tabel 11 *Model Summary*^b kontribusi kompetensi pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dihitung dengan koefisien determinasi yaitu *Adjusted R Square* x 100% atau $0,526 \times 100\% = 52,6\%$ ini berarti kompetensi pegawai dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer pada Sekretariat Direktorat Jenderal PSKL dan sisanya sebesar 47,4% dipengaruhi oleh variable tambahan yang belum diteliti.

Hasil Uji Regresi Berganda

Merujuk pada Tabel 12 *Coefficients^a*, menunjukkan nilai persamaan regresi berganda berikut diperoleh $\hat{Y} = 16,218 + 0,287X_1 + 0,324X_2$

Interpretasi :

1. Konstanta 16,218 menunjukkan bahwa nilai kinerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal PSKL adalah 8,889 jika variabel independen dianggap konstan.
2. Nilai koefisien regresi untuk kompetensi pegawai yang bernilai 0,287 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu tingkat dalam kompetensi pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Direktorat Jenderal PSKL sebesar 0,287 unit.
3. Nilai koefisien regresi motivasi kerja yang bernilai 0,324 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu tingkat dalam motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Direktorat Jenderal PSKL sebesar 0,324 unit.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil perhitungan dan pengujian hipotesis parsial pada Tabel *Coefficients^a* di atas diperoleh

Hipotesis Parsial

Berdasarkan data statistik di Tabel 12, nilai t_{hitung} adalah 2,440 sedangkan nilai t_{tabel} adalah 2,018. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,440 > 2,018$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Direktorat Jenderal PSKL.

Selanjutnya menurut data statistik di Tabel 12, nilai t_{hitung} adalah 2,176 dan nilai t_{tabel} adalah 2,018. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,176 > 2,018$), H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ini berarti bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Direktorat Jenderal PSKL.

Hipotesis Simultan :

Tabel 13 Hasil Pengujian Hipotesis Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	279.644	2	139.822	24.867	<.001 ^b
	Residual	230.538	41	5.623		
	Total	510.182	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Nilai F hitung sebesar 24,867 dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, ditemukan selama uji signifikansi nilai F ANOVA, seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 13. Ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Sekretariat Direktorat Jenderal PSKL sangat dipengaruhi oleh kompetensi pegawai dan motivasi kerja.

2. Pembahasan

Pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai

Nilai korelasi antara kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 0.704, dapat disimpulkan hasilnya yaitu bahwa terdapat hubungan kuat antara kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal PSKL. Hasil perhitungan kontribusi kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi parsial 1 sebesar 29,2%, ini berarti kompetensi pegawai memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal PSKL sebesar 29,2%.

Selanjutnya nilai koefisien regresi kompetensi pegawai sebesar 0,287 menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh penambahan satu satuan atau tingkat kompetensi pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal PSKL sebesar 0,287 satuan.

Berdasarkan uji signifikansi pada nilai t_{hitung} yaitu 2,440 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,018. Hal ini berarti t_{hitung} ($2,440$) $>$ t_{tabel} ($2,018$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal PSKL.

Dari kesimpulan berdasarkan hasil data penelitian ini memiliki kesamaan dengan analisis yang dihasilkan oleh (Azisa et al., 2025) kompetensi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Enrekang, selanjutnya (Yuningsih & Ardianti, 2019) secara parsial kompetensi mempengaruhi positif juga signifikan pada kinerja pegawai

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Nilai korelasi antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.695, dapat disimpulkan hasilnya yaitu bahwa terdapat hubungan kuat antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal PSKL. Hasil perhitungan kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi parsial 2 sebesar 25,7%, ini berarti motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal PSKL sebesar 25,7%. Selanjutnya koefisien regresi motivasi kerja yaitu 0,324 memberikan pemahaman bahwa setiap penambahan satu satuan atau satu tingkatan motivasi kerja akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal PSKL sebesar 0,324 satuan.

Berdasarkan uji signifikansi pada nilai t_{hitung} yaitu 2,176 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,018. Hal ini berarti $t_{hitung} (2,176) > t_{tabel} (2,018)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal PSKL.

Dari kesimpulan berdasarkan hasil data penelitian ini memiliki kesamaan dengan analisis yang dihasilkan oleh (Rachman & Widiartanto, 2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (Azisa et al., 2025) motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Enrekang, (Yuningsih & Ardianti, 2019) serta motivasi mempengaruhi positif juga signifikan pada kinerja pegawai PT XXX.

Pengaruh kompetensi pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian koefisien korelasi kompetensi pegawai dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,740 ini berarti bahwa terdapat hubungan kuat kompetensi pegawai dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal PSKL. Hasil pengujian pengaruh kompetensi pegawai dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai sebesar 52,6% ini berarti kompetensi pegawai dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai honorer pada Sekretariat Direktorat Jenderal PSKL dan sisanya sebesar 47,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil data penelitian ini memiliki kesamaan dengan analisis persamaan regresi

berganda sebagai berikut : $\hat{Y} = 16,218 + 0,287X_1 + 0,324X_2$. Artinya konstanta sebesar 16,218 mempunyai arti bahwa jika variabel bebas dianggap konstan, maka nilai kinerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal PSKL diterima sebesar 8,889. Koefisien regresi kompetensi pegawai yaitu sebesar 0,287 memberikan definisi bahwa setiap penambahan satu satuan atau satu tingkatan kompetensi pegawai akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal PSKL yaitu 0,287 satuan. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,324 memberikan pemahaman bahwa setiap penambahan satu satuan atau satu tingkatan motivasi kerja akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal PSKL sebesar 0,324 satuan.

Hasil pengujian hipotesis secara bersamaan ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} yaitu 24,867, dengan nilai Sig 0,000 < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh signifikan kompetensi pegawai dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal PSKL.

Dari kesimpulan berdasarkan hasil data penelitian ini memiliki kesamaan dengan analisis yang dihasilkan oleh (Azisa et al., 2025) kompetensi dan motivasi kerja berdampak positif dan signifikan secara parsial pada kinerja karyawan di Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Enrekang, (Yuningsih & Ardianti, 2019) secara simultan kompetensi dan motivasi mempengaruhi positif juga signifikan pada kinerja pegawai XXX.

D. Kesimpulan

1. Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal PSKL
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perhutanan Sosial
3. Kompetensi pegawai dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal PSKL.

E. Referensi

- Azisa, W., Kurniawan, A. W., & Burhanuddin. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Enrekang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 3(1), 10–27.
- Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5–12. <https://doi.org/10.1108/02621710810840730>
- Buil, I., Martinez, E., & Matute, J. (2018). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Hasibuan, M. S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Rachman, Z. A., & Widiartanto. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Harian Suara Merdeka). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 10(4), 1408–1417. <https://doi.org/10.14710/jiab.2021.32681>
- Robbins, S. P., Judge, T. A., Saraswati, R., & Sirait, F. (2017). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Sudaryono. (2018). *Metodologi Penelitian*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. (2019). *Manajemen dari Fungsi Dasar ke Inovasi*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Yuningsih, E., & Ardianti. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. XXX. *Visionida*, 5(1). <https://doi.org/10.30997/jvs.v5i1.1804>