



THE INFLUENCE OF JOB COMPETENCE AND WORK MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF XX FLAT TECHNICIAN EMPLOYEES

PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI TEKNISI RUSUN XX

Abdul Zaky Asy Syifa¹ Ety Nurhayaty²

^{1,2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika

E-mail: 64200495@bsi.ac.id¹, ety.eyy@bsi.ac.id²

ARTICLE INFO

Correspondent

Abdul Zaky Asy Syifa
64200495@bsi.ac.id

Key words:

work competency, work
motivation, employee
performance

Website:

[https://idm.or.id/JSER/index.
php/JSER](https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER)

Page: 1335 – 1341

ABSTRACT

XX Flat Technician is a government agency that focuses on managing, maintaining, and supervising flats and matters related to the flat environment. There are complaints of constraints related to responsiveness that become complaints of flat residents, especially the XX Flat Technician section related to performance in work. This study aims to determine the effect of work competence on employee performance, the effect of work motivation on employee performance, and the simultaneous effect of work competence and work motivation on employee performance at XX Flat Technicians. Using quantitative descriptive methods with multiple linear regression test tools, the results are $Y = 3.077 + 0.289 + 0.753$, which means that every 1% increase in work competence, employee performance will increase by 3.077. Every addition of 1% work motivation will increase employee performance by 0.289. It can be said that the results show positive, so it can be concluded that there is a positive and significant effect of work competence on employee performance, work motivation on employee performance, and simultaneously work competence and work motivation on employee performance at XX Flat.

Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Abdul Zaky Asy Syifa 64200495@bsi.ac.id Kata kunci: kompetensi kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai Website: https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER Hal: 1335 - 1341	Teknisi Rusun XX merupakan badan pemerintah yang berfokus mengelola, menjaga, dan mengawasi rumah susun dan hal yang berkaitan dengan lingkungan rumah susun. Terdapat aduan kendala terkait responsif yang menjadi keluhan penghuni rusun kususnya bagian Teknisi Rusun XX terkait kinerja dalam berkerja. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh secara simultan pengaruh kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Teknisi Rusun XX. Menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan alat uji regresi linier berganda hasilnya yaitu $Y = 3,077 + 0,289 + 0,753$ artinya setiap penambahan kompetensi kerja sebanyak 1% maka kinerja pegawai akan bertambah 3,077. Setiap penambahan motivasi kerja sebanyak 1% maka kinerja pegawai akan bertambah 0,289. Dapat dikatakan hasil menunjukan positif, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dan secara simultan kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Rusun XX. <i>Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.</i>

PENDAHULUAN

Menurut *Institute for Management Development (IMD) World Talent Ranking*, Daya saing sumber daya manusia (SDM) mengalami penurunan sejak pandemi covid-19 di Indonesia (Ahdiat, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa *skill* atau keterampilan SDM di Indonesia perlu ditingkatkan. Dalam dunia kerja, hubungan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja seringkali menjadi perhatian. Permasalahan yang sering muncul adalah bagaimana mengintegrasikan dan mengoptimalkan kedua faktor tersebut untuk memperoleh kinerja yang optimal dari karyawan.

Pada Teknisi Rusun XX sendiri ditemukan bahwa ketika hunian mengadakan permasalahan yang dihadapi, pihak teknisi tidak tepat waktu dalam merespon keluhan unit hunian yang tinggal, dalam hal ini sangat berhubungan dengan citra kinerja pada teknisi Rusun XX. Hal ini perlu adanya pengkajian terkait kinerja Teknisi Rusun XX agar lebih responsive ketika terdapat keluhan dari pihak hunian.

Kompetensi Kerja yang dimaksud yaitu pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan perilaku yang diterapkan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dan merupakan kunci pegawai dalam mencapai hasil yang relevan dengan strategi bisnis organisasi (Rahadi, 2021). Adapun Motivasi kerja yang dimaksud yaitu kemampuan seseorang untuk menciptakan tingkat kegigihan atau semangat dalam berkerja baik yang berasal dari dalam dirinya sendiri maupun yang berasal dari luar dirinya (Nanda, 2019). Sedangkan kinerja menurut Mangkunegara merupakan

perilaku yang nyata ditunjukkan oleh setiap orang sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam pengumpulan datanya yang diisi oleh Teknisi Rusun XX. Kemudian hasil data yang didapatkan diolah untuk membuktikan hipotesis diterima atau ditolak kemudian data diolah dengan menggunakan alat bantu yaitu SPSS 25. Sebelum melakukan olah data perlu adanya proses metode suksesif interval (MSI). MSI merupakan proses mengubah data ordinal menjadi data interval (Sarwono, 2019). Dalam hal ini data yang diperoleh hasil kuesioner merupakan data mentah yaitu data ordinal, data ordinal sebenarnya adalah data kualitatif atau bukan bilangan real, sedangkan banyak prosedur statistik seperti regresi, uji determinan, atau uji T memerlukan data interval. Oleh karena itu data ordinal harus diubah kedalam data interval untuk uji statistik (Ningsih & Dukalang, 2019). Setelah data menjadi interval barulah menggunakan regresi linier berganda. Metode dalam pengolahan data, sebagai berikut:

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data terbagi menjadi dua yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas untuk mengukur kevalidan data yang diperoleh dengan cara melihat nilai signifikansinya (Sig), jika nilai Sig < 0,05 maka item dinyatakan valid dan jika Sig > 0,05 maka item dinyatakan tidak valid.

Sedangkan uji reabilitas untuk menganalisis konsistensi data yang diperoleh dengan cara melihat nilai *Cronbach alpha*, jika Cronbach alpha > 0,60 maka item dinyatakan reliabel, begitupula sebaliknya (Sugiyono, 2022).

Uji Asumsi Klasik

Dalam uji asumsi klasik menggunakan 4 (empat) metode diantaranya uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, dan regresi linier berganda. Uji normalitas berfungsi untuk menganalisis data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak dengan cara melihat nilai signifikansi (Sig), jika nilai Sig > 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai Sig < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal.

Uji heteroskedastisitas adalah sebuah fenomena dalam regresi terkait keberhasilan dalam persyaratan ditentukan ketika terdapat keseragaman dalam varian residu di seluruh observasi (Budi, 2024). Pola yang dianggap baik adalah pola yang tidak menunjukkan pola khusus apapun pada grafik.

Uji multikolinieritas adalah ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antar variabel independent dalam model regresi linier berganda (Budi, 2024). Metode yang digunakan untuk mengetahui data yang mengalami multikolinieritas yaitu melihat nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10,00 hal ini menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinieritas. Uji pengujian data yang baik tidak terjadinya gejala multikolinieritas.

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel independent terhadap dependen terkait dengan menggunakan rumus $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2 + X_2$ (Irrawati, 2024).

Uji Hipotesis

Dalam uji hipotesis terbagi menjadi dua yaitu uji parsial dan uji simultan. Dalam uji parsial (uji T) menggunakan regresi sederhana pengaruh masing-masing variabel independen dan dependen secara terpisah, dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai t hitung $> t$ tabel atau $Sig < 0,05$ maka terdapat pengaruh signifikan (Irrawati, 2024).

Sedangkan uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan cara melihat f hitung $> f$ tabel atau $Sig < 0,05$ maka dinyatakan memiliki hubungan yang signifikan secara bersama-sama dalam variabel independennya (Irrawati, 2024).

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji Koefisien Determinan (KD) bertujuan untuk mengetahui persentase kontribusi pengaruh variabel independent secara parsial atau simultan terhadap variabel dependen dengan cara menggunakan rumus $KD = r^2 \times 100\%$ (Sabrina, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

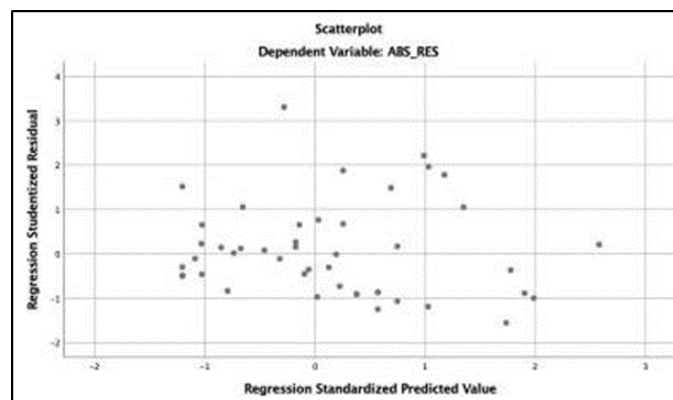
Hasil uji validitas menunjukkan bahwa rata-rata nilai signifikansi dari setiap *item* pernyataan kuesioner dari 3 (tiga) variabel menunjukkan $Sig < 0,05$ hal ini menunjukkan bahwa data valid. Diikuti dengan hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

<i>Reliability Statistics</i>		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
X_1	0,937	10
X_2	0,926	10
Y	0,945	10

Keterangan X_1 yaitu variabel kompetensi kerja, X_2 yaitu variabel motivasi kerja, dan Y yaitu variabel kinerja pegawai. Dari hasil ketiga variabel diatas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel dinyatakan reliabel dengan jumlah 10 (sepuluh) pernyataan pada setiap variabel dalam kuesioner.

Dalam Uji asumsi klasik, pada uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $0,200 > 0,05$. Maka hasil uji normalitas data menunjukkan berdistribusi normal. Pada hasil uji heteroskedastisitas sebagai yang tertera sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada Gambar 1 menunjukan pola yang tidak beraturan hal ini menunjukan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik selanjutnya yaitu uji multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

<i>Collinearity Statistics</i>		
Variabel	Tolerance	VIF
X_1	0,183	5,468
X_2	0,183	5,468

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 2 menunjukan bahwa *tolerance* yaitu $0,183 > 0,1$ baik kompetensi kerja maupun motivasi kerja dan nilai VIF yaitu $5,468 < 10,00$ baik kompetensi kerja maupun motivasi kerja. Hal ini menunjukan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada penelitian ini. Hasil uji regresi linier berganda dalam uji asumsi klasik, sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients²</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
	B	Std Error	Beta	t	Sig.
<i>Constant</i>	3,077	1,900		1,620	0,112
X_1	0,289	0,130	0,271	2,217	0,031
X_2	0,753	0,134	0,686	5,611	0,000

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel 3 bahwa formula dapat ditulis sebagai berikut $Y = 3,077 + 0,289 + 0,753$. Hal ini mengartikan bahwa setiap penambahan 1% nilai kompetensi kerja maka nilai kinerja pegawai bertambah 0,289 dan setiap penambahan 1% nilai motivasi kerja maka nilai kinerja pegawai bertambah 0,753. Dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif.

Uji Hipotesis, terdapat uji T dan uji F. untuk menganalisa hasil uji hipotesis, berikut perhitungannya t tabel dan f tabel yaitu 2,00 dan 3,182. Hasil uji T bisa dilihat pada Tabel 3 diatas, bahwasanya pada variabel kompetensi kerja nilai sig $0,031 < 0,05$ dan nilai t hitung yaitu $2,217 > 2,00$ dan pada variabel motivasi kerja nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung yaitu $5,611 > 2,00$. Maka dapat disimpulkan variabel kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai terdapat pengaruh signifikan dan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai terdapat pengaruh signifikan. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut dengan nilai f tabel yaitu 3,182.

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
<i>Regression</i>	2700,17	2	1350,08	192,19	,000 ^b
<i>Residual</i>	351,23	50	7,02		
Total	3051,40	52			

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4, bahwasanya nilai Sig $0,00 < 0,05$ dan nilai f hitung yaitu $192,192 > 3,182$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai terdapat pengaruh

signifikan. Hasil Uji koefisien determinan (R^2) dalam melihat presentase berpengaruhnya variabel independent dan dependen pada suatu penelitian. Berikut hasil uji R^2 :

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
X ₁ dan Y	,901 ^a	0,812	0,809	3,350
X ₂ dan Y	,935 ^a	0,874	0,871	2,750
X ₁ , X ₂ , dan Y	,941 ^a	0,885	0,880	2,650

Berdasarkan hasil uji koefisien determinan pada tabel 5 nilai *R Square* pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial yaitu 0,812 atau 81,2%, sedangkan nilai *R Square* pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yaitu 0,874 atau 87,4%. Dan nilai *Adjusted R Square* pengaruh secara simultan kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yaitu 0,880 atau 88%.

SIMPULAN

Berdasarkan metode yang digunakan dan hasil yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, diantara yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terlihat adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi Kerja (X_1) dan Kinerja Pegawai (Y), yang didukung oleh nilai t hitung sebesar 2,217 yang melebihi nilai t tabel sebesar 2,00. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, dengan tingkat signifikansi statistik (nilai sig.) sebesar $0,03 < 0,05$. Semakin tinggi tingkat Kompetensi Kerja, maka Kinerja Pegawai cenderung meningkat, sementara jika Kompetensi Kerja rendah, Kinerja Pegawai juga cenderung rendah. Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa *R square* sebesar 81,2%, menunjukkan seberapa besar variasi dalam Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kompetensi Kerja.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y). Hal ini terbukti dari hasil analisis statistik yang menunjukkan bahwa nilai t hitung (5,611) lebih besar daripada nilai t tabel (2,00), dengan tingkat signifikansi (sig.) sebesar 0,00 yang lebih kecil dari taraf signifikansi (α) yang ditetapkan (0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, kinerja pegawai akan meningkat, sedangkan sebaliknya, semakin rendah motivasi kerja akan menurunkan kinerja pegawai. Selain itu, nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 87,4% menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar itu.
3. Terdapat pengaruh yang kuat antara Kompetensi Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y), seperti yang terbukti dari hasil analisis statistik yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 192,192, yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 3,182. Hal ini mengindikasikan bahwa baik kompetensi kerja maupun motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, koefisien determinan menunjukkan

bahwa variabel-variabel tersebut secara bersama-sama menjelaskan sebanyak 88% dari variasi dalam kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiat, A. 2024. Perkembangan Daya Saing SDM Indonesia 5 Tahun Terakhir. databoks.katadata.co.Id.
<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2024/01/26/ini-perkembangan-daya-saing-sdm-indonesia-5-tahun-terakhir>
- Budi, A. D. A. S. 2024. Memahami Asumsi Klasik dalam Analisis Statistik: Sebuah Kajian Mendalam tentang Multikolinearitas, Heterokedastisitas, dan Autokorelasi dalam Penelitian. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 3(01), 01–11. <https://doi.org/10.58812/jmws.v3i01.878>
- Irrawati, M. D. 2024. Implementasi Metode Regresi Linear Berganda untuk Mengatasi Pelanggaran Asumsi Klasik (Implementation of Multiple Linear Regression Methods to Overcome Violations of Classical Assumptions). *Studi Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 83–94. <https://doi.org/https://doi.org/10.35912/sakman.v3i2.2743>
- Nanda, A. 2019. Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Perguruan. Unimal Press. <http://repository.unimal.ac.id/4885/>
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. 2019. Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analsis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
- Rahadi, D. R. 2021. Kompetensi Sumber Daya Manusia. In P. Adi (Ed.), *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Issue 1991). CV. Lentera Ilmu Madani. Bekasi
- Sabrina, H. 2019. Pengaruh Harga dan Emosional terhadap Keputusan Pembelian Sabun Lifeboy. *Ilmu Manajemen & Bisnis*, 278–284.
- Sarwono, J. 2019. Mengubah Data Ordinal ke Data Interval dengan Metode Suksestif Interval (MSI). 250–259. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/32853301/msi-libre.pdf?1390916606=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DMENGUBAH_DATA_ORDINAL_KE_DATA_INTERVAL_D.pdf&Expires=1715363745&Signature=ErVs9RF4U~i3cPCjOoqxvo18w3I6kSYGFH6UucfTuatLJS~lnmZOtEG5rr
- Sugiyono. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. CV. Alfabeta. Bandung
- Yuniarti, R. 2021. Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori dan Praktis) (E. Jaelani, Ed.). CV. Widina Media Utama. Bandung.