

## PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PENGURUS PALANG MERAH INDONESIA KABUPATEN LEBAK BANTEN

Lia Karmila<sup>1</sup>, Juwita Fitria Ramadani<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang,  
Tangerang Selatan

Email: [likarmila773@gmail.com](mailto:likarmila773@gmail.com)<sup>1</sup>, [dosen00226@unpam.ac.id](mailto:dosen00226@unpam.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRACT

**Purpose.** *This study aims to determine the effect of competence and work motivation on employee performance at the Indonesian Red Cross board in Lebak banten district.*

**Methods.** *The method used is a quantitative method with saturated sampling technique, involving 60 employees as respondents. Data were analyzed using simple linear regression, multiple linear regression, t test, and F test.*

**Findings.** *This research proves that there is a positive influence between the competency and work motivation variables on employee performance both partially and simultaneously with an influence contribution of 60,1%.*

**Implication.** *Overall, competence and work motivation have a significant effect on employee performance, providing important implications for management in understanding the factors that influence employee performance.*

**Keywords.** *Competence; Work Motivation; Employee Performance*

### ABSTRAK

**Tujuan.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada pengurus palang merah indonesia kabupaten lebak banten.

**Metode.** Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, melibatkan 60 pegawai sebagai responden. Data dianalisis menggunakan regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t, dan uji F.

**Hasil.** Penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan secara simultan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,1%.

**Implikasi.** Secara keseluruhan, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, memberikan implikasi penting bagi manajemen dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

**Kata Kunci.** Kompetensi; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai

## 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia mempunyai peran penting baik secara perseorangan atau pun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang selalu berfikir untuk maju, cerdas, inovatif agar sebuah perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Palang Merah Indonesia Kabupaten Lebak berkepentingan untuk selalu meningkatkan kinerja dari semua pegawainya. Karena sejak dibentuk pada tahun 1945 hingga akhir tahun 1949 PMI ikut terjun dalam mempertahankan kemerdekaan RI sebagai alat perjuangan, yang karena tidak sempat melakukan penataan organisasi sebagaimana mestinya, pengesahan secara hukum baru dilakukan melalui Keputusan Presiden Republik Indonesia Serikat No. 25 Tahun 1950 yang dikeluarkan tanggal 16 Januari 1950.

Menurut Emron (2019:142) "Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude), dan nilai (value)". Pengetahuan tersebut bisa di dapatkan dari belajar secara formal yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.

Menurut (ZAMEER et al., 2019). Motivasi merupakan sesuatu yang sangat penting bagi sebuah institusi baik negeri ataupun swasta. Apabila sebuah Institusi atau organisasi ingin mencapai tujuannya, maka motivasi harus berperan disana Menurut Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.. Sehingga motivasi karyawan atinya adalah proses di mana sebuah organisasi atau institusi menginspirasi karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Armstrong dalam Edison dkk (2019:188) mengartikan "Kinerja adalah sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya". Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok.

Berdasarkan pra survey di Markas PMI kabupaten lebak yang beralamat di Jl. Ir. H. Djuanda, Kp. Leuwikaung, Kelurahan Rangkasbitung Barat, Kecamatan Rangkasbitung Kabupaten Lebak Banten. menunjukkan bahwa kinerja pegawai Palang Merah Indonesia Kabupaten Lebak pada tahun 2021-2023 yang dinilai berdasarkan pelaksanaan program kerja yang dapat diselesaikan dengan tepat waktu oleh para pegawai dalam tiga tahun belum sesuai dengan yang direncanakan. Sepanjang tahun 2021- 2023 target kerja semakin menurun.

Palang Merah Indonesia Kabupaten Lebak pada tahun 2021-2023 menerapkan standar kerja yang tinggi bagi pegawainya yang bertujuan agar harapan kinerja tiap tahun

meningkat. Dengan ditetapkannya standar kerja yang tinggi, dan pencapaiannya belum mencapai target kinerja, maka dari itu lembaga sosial ini akan menciptakan kinerja yang tinggi demi membawa nama lembaga untuk bersaing.

Untuk menggerakkan sumber daya manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki Lembaga, maka haruslah dipahami kompetensi dan motivasi karyawan yang bekerja dalam Lembaga tersebut, karena kompetensi dan motivasi inilah yang dapat menghasilkan kinerja yang baik dan dapat terwujud target-target pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh PMI Kabupaten Lebak.

## **2. Kajian Pustaka dan Hipotesis**

### **Kompetensi**

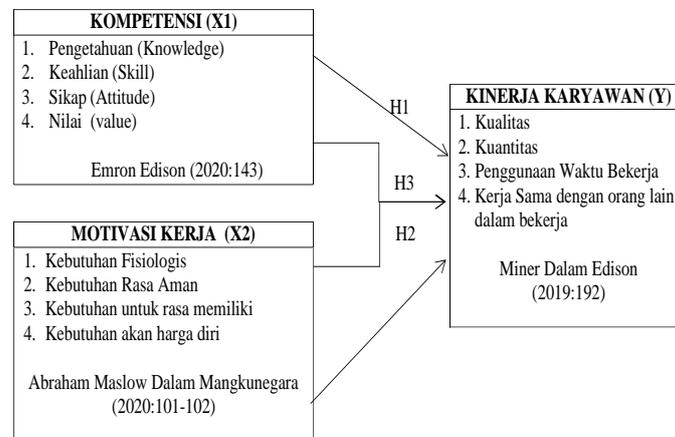
Menurut Emron (2019:142) "Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), sikap (attitude), dan nilai (value)". Menurut Mitrani dalam Dr. Muhammad Busro (2020:25) "Mengemukakan bahwa kompetensi adalah bagian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan". Kompetensi merupakan suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas pada bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang disandangnya.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2020:93) berpendapat bahwa "Motivasi adalah keadaan yang dapat mendorong agar pegawai dapat terus bergerak lebih maksimal sehingga mampu dalam pencapaian tujuan dari motifnya". Motivasi kerja berdasarkan teori kebutuhan Abraham Maslow yang dikutip dalam Mangkunegara (2019:101-102) tersebut adalah sebagai berikut: kebutuhan fisiologis, kebutuhan atas rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut John Miner dalam Dr.Emron Edison dkk. (2019:192) "kinerja adalah kualitas hasil kuantitas keluaran, dan dua hal terkait aspek perilaku individu yaitu penggunaan waktu dalam kerja (tingkat kepatuhan jam kerja), dan kerja sama." Menurut Amstrong dalam Edison dkk (2021:188) yang mengartikan "Kinerja adalah sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya". Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya.



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

### Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2020:64) “hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah karena sifatnya sementara, maka perlu di buktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul”.

#### **H1: Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Emron (2019:142) “Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal hal yang menyangkut pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude)”. Hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syarif Sida, Mulyadi dengan judul Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Pemadam Kebakaran Bojongsari Kota Depok yang hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

#### **H2: Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2019:93) berpendapat bahwa “Motivasi adalah keadaan yang dapat mendorong agar pegawai dapat terus bergerak lebih maksimal sehingga mampu dalam pencapaian tujuan dari motifnya”. Apabila motivasi kerja nya tinggi maka berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya, jika motivasi kerja yang rendah maka kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Welni Toding Allo, Althon K. Pongtuluran, Chrimesi Pagiu dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah ( BPKPD ) Kabupaten Tana Toraja yang hasilnya Motivasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Tana Toraja.

#### **H3: Terdapat pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Armstrong dalam Edison dkk (2020:188) yang mengartikan “Kinerja adalah sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adhina Jannata, Theobaldus Boro Tura dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPK (unit pelaksanaan kebersihan) Badan air

Kecamatan Cilandak Jakarta Selatan yang hasil uji regresi linier berganda, menunjukkan bahwa kompetensi (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

### 3. Metode Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat “Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat 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 dilakukan untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh independen yaitu terdiri dari pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Palang Merah Indonesia Kabupaten Lebak Tahun 2024.

Menurut Sugiyono (2018:13) “Tempat penelitian merupakan sasaran ilmiah untuk mendapatkab data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal yang objektif”. Untuk Penelitian ini Penulis melakukan penelitian ini di Palang Merah Indonesia Kabupaten Lebakn, Jl. Ir. H. Djuanda, Kel. Rangkasbitung Barat, Kec. Rangkasbitung, Kabupaten Lebak Prov. Banten 42311

Menurut Sugiyono (2019:130) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik sebuah kesimpulan. Dalam hal ini populasi pegawai yang ada di Lembaga PMI kabupaten lebak berjumlah 60 orang.

Populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda- benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Adapun penelitian ini yang menjadi Populasi adalah pegawai pada lembaga palang merah indonesia (PMI) yang berjumlah 60 orang.

Menurut Sugiyono (2019:80) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Tehnik pengambilan sampel yang digunakan adalah non propability sampling tehnik samping jenuh yaitu tehnik yang menjadi semua anggota popiulasi sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini samadengan jumlah populasi sebanyak 60 orang responden.

### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	No butir Instrumen	Pearson Correlation (R_hitung)	R_tabel	Ket
Kompetensi (X1)	Butir 1	0.583	0,254	Valid
	Butir 2	0.418	0,254	Valid
	Butir 3	0.630	0,254	Valid
	Butir 4	0.739	0,254	Valid
	Butir 5	0.726	0,254	Valid
	Butir 6	0.490	0,254	Valid
	Butir 7	0.466	0,254	Valid
	Butir 8	0.660	0,254	Valid
Motivasi Kerja (X2)	Butir 1	0.765	0,254	Valid
	Butir 2	0.592	0,254	Valid

Variabel	No butir Instrumen	Pearson Correlation (R <sub>hitung</sub> )	R <sub>tabel</sub>	Ket
	Butir 3	0.721	0,254	Valid
	Butir 4	0.537	0,254	Valid
	Butir 5	0.648	0,254	Valid
	Butir 6	0.794	0,254	Valid
	Butir 7	0.637	0,254	Valid
	Butir 8	0.494	0,254	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Butir 1	0.685	0,254	Valid
	Butir 2	0.735	0,254	Valid
	Butir 3	0.718	0,254	Valid
	Butir 4	0.834	0,254	Valid
	Butir 5	0.837	0,254	Valid
	Butir 6	0.732	0,254	Valid
	Butir 7	0.760	0,254	Valid
	Butir 8	0.543	0,254	Valid

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dari hasil uji menggunakan Pearson Correlation, semua butir instrumen dalam ketiga variabel menunjukkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sebesar 0,254, sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

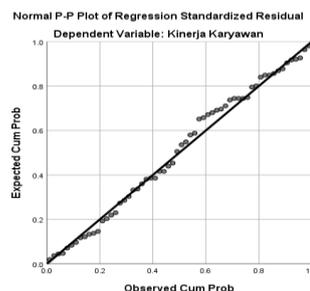
No	Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha Standar	Keterangan
1	Kompetensi	0,722	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,900	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,871	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk tiga variabel dalam penelitian ini. Nilai Cronbach's Alpha untuk tiga variabel, semuanya melebihi nilai standar 0,60. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel.

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

**Gambar 2 Uji Normalitas P-Plot**

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat data mengikuti garis distribusi normal, yang terlihat dari pola sebaran data yang berdekatan dengan garis diagonal. Ini menunjukkan bahwa data memenuhi syarat uji normalitas, karena data tersebar di sekitar garis diagonal dan sejalan dengan arah garis tersebut.

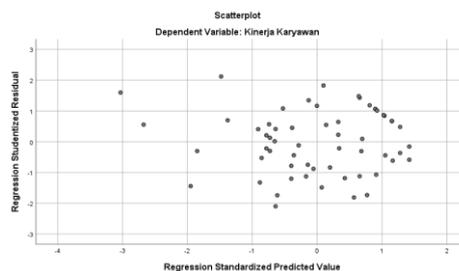
### Uji Multikolinieritas

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collneariy Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.284	2.836		1.863	.068		
	Kompetensi	.455	.134	.398	3.391	.001	0.392	2.552
	Motivasi Kerja	.407	.099	.484	4.126	.000	0.392	2.552

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji multikolinieritas dari variabel tersenut didapat nilai tolerance 0,392 > 0,1 dan nilai VIF 2,552 < 10. Maka dapat disimpulkan kedua variable tidak terdapat gejala multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 2024

**Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar diatas, hasil uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik residual tersebar secara acak tanpa membentuk pola yang jelas. Titik-titik tersebut terdistribusi merata di sekitar angka 0 pada sumbu Y, baik di atas maupun di bawahnya. Ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

### Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.284	2.836		1.863	.068
	Kompetensi	.455	.134	.398	3.391	.001

	Motivasi Kerja	.407	.099	.484	4.126	.000
--	----------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji regresi linear berganda diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi yaitu  $Y=5,284+0,455 X_1+0,407 X_2$ . Nilai konstanta sebesar 5,284 menunjukkan bahwa jika variabel kompetensi dan motivasi kerja bernilai nol, maka kinerja karyawan diprediksi sebesar 5,284. Nilai koefisien kompetensi sebesar 0,455 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada kompetensi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.455, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0.407 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.407, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.832 <sup>a</sup>	.693	.682	2.418

Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,640 yang artinya pengaruh variabel kompetensi (X1), motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 69,3%, sedangkan 30,7% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

#### Uji T Parsial

**Tabel 6. Hasil Pengujian T Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.284	2.836		1.863	.068
	Kompetensi	.455	.134	.398	3.391	.001
	Motivasi Kerja	.407	.099	.484	4.126	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26 (2024)

Dari tabel 4.21 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Nilai  $t_{hitung}$  kompetensi sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(3,391 > 2,002)$  dan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Dengan ini demikian  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{o1}$  ditolak, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang

signifikan dari variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan. Nilai  $t_{hitung}$  motivasi kerja sebesar  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(4,126 > 2,002)$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,050$ . Dengan ini demikian  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{o2}$  ditolak, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### Uji F Simultan

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	751.217	2	375.608	64.219	.000 <sup>b</sup>
	Residual	333.383	57	5.849		
	Total	1084.600	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel 4.22 diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(64,219 > 3,159)$ , hal ini juga diperkuat  $pvalue < Sig$  0,05 atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_{o3}$ :  $\rho_3=0$  di tolak dan  $H_{a3}$ : $\rho_3\neq 0$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, diperoleh persamaan regresi  $Y = 4,599 + 0,887X_1$ , yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kompetensi (X1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,887. Apabila nilai kompetensi bernilai nol, maka kinerja karyawan berada pada nilai 4,599. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,775 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kompetensi dan kinerja karyawan, sesuai dengan interval 0,60-0,799. Selain itu, koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,601 mengindikasikan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 60,1%, sedangkan 39,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil uji t juga menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  (3,391) lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,002), dengan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ , sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, yang berarti kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

#### Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana yang ditunjukkan pada Tabel 4.14, persamaan regresi untuk variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $Y = 11,697 + 0,668X_2$ . Ini berarti, jika nilai motivasi kerja (X2) adalah nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) diproyeksikan sebesar 11,697. Koefisien korelasi (R) yang diperoleh dari Tabel 4.16 sebesar 0,794 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, sesuai dengan interval koefisien 0,60-0,799. Selain itu, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,631 menunjukkan bahwa 63,1% variasi dalam kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja, sementara 36,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,126 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,002 dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,050$ , maka dapat disimpulkan bahwa secara

parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis alternatif (Ha2) diterima dan hipotesis nol (Ho2) ditolak.

### **Pengaruh Kompetensi Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada tabel 4.15, diperoleh persamaan regresi  $Y = 5,284 + 0,455X_1 + 0,407X_2 + \alpha$ , di mana Y adalah kinerja karyawan, X1 adalah kompetensi, dan X2 adalah motivasi kerja. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,832 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara kompetensi dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan, sesuai dengan interval koefisien korelasi 0,80 hingga 1,00. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,640 menunjukkan bahwa 69,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompetensi dan motivasi kerja, sementara 30,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji F pada tabel 4.23 menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $64,219 > 3,159$ ) dengan p-value  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), yang berarti bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang**

Penggunaan kuesioner sebagai metode pengumpulan data dapat menjadi kendala, karena waktu yang diperlukan oleh responden untuk menjawab dapat memengaruhi tingkat partisipasi serta kualitas dan akurasi jawaban mereka. Waktu yang lama dalam pengisian kuesioner mungkin menurunkan motivasi responden, sehingga memengaruhi validitas data yang dikumpulkan. Penelitian ini terbatas pada analisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Palang Merah Indonesia Kabupaten Lebak. Hal ini membatasi penelitian karena kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang tidak diteliti.

### **6. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian di Palang Merah Indonesia Kabupaten Lebak, dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R sebesar 0,775 menunjukkan hubungan yang kuat dan nilai determinasi 60,1% sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji t menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial, dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $3,391 > 2,002$  dan signifikansi  $0,001 < 0,05$ .

Berdasarkan hasil penelitian di Palang Merah Indonesia Kabupaten Lebak, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R sebesar 0,794 dengan hubungan yang kuat dan nilai determinasi 63,1%, sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial, dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $4,126 > 2,002$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa di Palang Merah Indonesia Kabupaten Lebak kompetensi dan motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai R sebesar 0,832 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat, dan nilai determinasi sebesar 69,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji f menunjukkan bahwa kedua variabel berpengaruh signifikan secara simultan, dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $64,219 > 3,159$ , hal ini juga diperkuat pvalue  $0,000 < 0,05$ .

### Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amirullah. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, S. (2020). *Penelitian Tindakan Kelas edisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Busro, M. (2019). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Danang, S. (2021). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT. Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Dessler, G. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, E., Yohny, A., & Imas, K. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fayol, H. (2020). *Manajemen Public Relations*. Jakarta: PT. Elex Media Firmansyah, A. (2019). *Pengantar Manajemen. Edisi ke-1*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Khaerul, U. (2018). *Perilaku Organisasi. Jl. BKR (Lingkar Selatan) No.162-164, Bandung 40253: Cv. Pustaka Setia*.
- Manulang, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Citapustaka Media Perintis*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Edisi Pertama Salemba Empat*.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Priansa. (2019). *Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta*.
- Sarinah, & Mardalena. (2019). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV. Budi Utama
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Sudjana, N. (2020). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung :PT. Alfabet.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sujarweni, V. W. (2021). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Veithzal, R. Z. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi ke-7*. Depok: PT. RAJAGRAFINDO.
- Susanto Y, & Riwukore R, J, & Afrianti I, & Habaora F. (2021). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru pada SMP 4 Kota Lubuklinggau sumsel*. Jurnal Pendidikan Vol. 30, No. 2, (143-152)
- Ridwansyah. (2023). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kota Banjar*, Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis Vol. 3, No. 3, (47-65)
- Mulang, H. (2023). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEEDA)*. Jurnal Ekonomi Syariah Vol. 6, No. 1, 2614-3259.
- Fauzi, A, & Nugroho, G., (2021). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Rokan Hilir*. Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan, 1907-4147.
- Allo, T, W, & Pongtuluran, A, K, & Pagiu, C. (2024). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja*



- Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Tana Toraja. Jurnal Akutansi, Vol. 2, No. 1, (146-158).*
- Fadli, R, & Hasanuddin. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat. JENIUS, (70-79)*
- Aprilia, Sahroja, & Rini Septiowati. (2024) "PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN BINA INSAN MADANI SAWANGAN KOTA DEPOK." Journal of Research and Publication Innovation 2.4 (2286-2297).*
- Jannata, Adhina, & Theobaldus Boro Tura.(2024) "PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPK (UNIT PELAKSANA KEBERSIHAN) BADAN AIR KECAMATAN CILANDAK JAKARTA SELATAN." Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi 4.5 ( 43-53).*
- Sida, Syarifa, & Mulyadi Mulyadi. (2024). "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Pemadam Kebakaran Bojongsari Kota Depok." Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis 1.4 (1635-1643).*
- Karomi, Uwais Rachman, & Nelly Martini. "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tokai Texprint Indonesia." Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING) 5.1 (2021): 556-565.*