



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 10-17

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal

Febby Ariani Jaya Sukma Dewi<sup>1✉</sup>, Anwar Musadad<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: [1910631020215@student.unsika.ac.id](mailto:1910631020215@student.unsika.ac.id)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui bagaimana kompetensi dan motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai pada Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel berjumlah 109 responden yang merupakan pegawai PNS Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal. Hasil penelitian menunjukkan Kompetensi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif. Secara simultan dan parsial Kompetensi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai.

Kata kunci: *Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai*

### Abstract

The purpose of the study was to determine how competence and work motivation affect employee performance at Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal using a quantitative approach. The sample consisted of 109 respondents who were civil servants of Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal. The results showed that Competence and Work Motivation have a positive influence. Simultaneously and partially Competence and Work Motivation have a positive influence on Employee Performance.

Keyword: *Competence, Work Motivation, Employee Performance*

### PENDAHULUAN

Peran vital dalam struktur organisasional terletak pada sumber daya manusia, sebagai kehadiran yang esensial dan tidak tergantikan. Setiap organisasi menginginkan dan berupaya untuk memperoleh individu yang dapat mewujudkan dan memahami serta meniti puncak tujuan organisasi (Pranata et al., 2022). Kajian oleh Saputra & Wibawa (2018) menegaskan bahwa manusia adalah unsur yang amat berharga dan esensial bagi

keberlangsungan suatu organisasi. Kenyataan ini menyoroti betapa signifikannya peran komponen manusia dalam menentukan keberhasilan sebuah entitas organisasi. Suatu organisasi tidak akan lancar dan berjaya menggapai performa optimal bila tidak memiliki sumber daya manusia berkependaian tinggi. Karenanya, teramat dibutuhkan bantuan individu yang menampilkan performa optimal dan menunaikan amanah dengan baik yang ditanggung jawabkan padanya.

Kinerja yang baik akan terus-menerus mencerminkan perasaan kewajiban yang luar biasa dalam setiap tugas yang diberikan oleh organisasi. Untuk situasi ini, dinyatakan bahwa kinerja pegawai dapat memberdayakan kekuatan organisasi, oleh karena itu pimpinan harus terus berusaha untuk fokus pada bawahannya agar kinerja pegawainya berjalan dengan baik tanpa halangan (Putra et al., 2021).

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai diantaranya kompetensi. Seperti yang dikemukakan oleh Wibowo (2017: 271), kompetensi merupakan kapabilitas untuk melaksanakan tugas yang mendasari pada keterampilan, wawasan, dan sikap yang relevan dengan pekerjaan. Untuk mencapai kesuksesan kerja yang optimal dan memuaskan, seorang pegawai perlu memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya (As'ad, 2021).

Tidak hanya kompetensi, elemen esensial yang mendukung kinerja pegawai ialah motivasi kerja. Menurut Hartono (1995) seperti yang disampaikan Tannady (2017: 188) motivasi merujuk pada keinginan batiniah seseorang untuk berusaha seoptimal demi mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kapasitas diri dalam menunaikan keperluan-keperluan diri. Motivasi berperan sangat penting dan perlu diperhatikan oleh pihak organisasi jika menginginkan agar tiap pegawai berkontribusi positif guna meraih tujuan organisasi (As'ad, 2021).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2020: 23), metode kuantitatif ialah cara berpikir positivisme menjadi landasan dalam metode ini, sementara fokusnya adalah pada penelusuran populasi atau sampel yang terpilih secara khusus.

Populasi yang menjadi acuan pada penelitian ini ialah pegawai PNS Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal sebanyak 150 orang, sedangkan sampel sebanyak 109 pegawai yang dihitung dengan rumus slovin tingkat kesalahan 5%. Proses pengambilan sampel dilakukan dengan *Probability Sampling*. Adapun metode analisis yang digunakan yaitu analisis jalur.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Sebuah tahapan yang mengungkapkan kevalidan sebuah instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2017: 126) hasil uji validitas dinyatakan valid jika  $> 0,3$ . Namun, dinyatakan tidak valid jika  $< 0,3$ . Berdasarkan hasil penelitian, hasil uji validitas seluruh variabel dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > 0,3$ .

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Imam Ghozali (2002) dalam Sudaryana & Agusiady (2022: 365) dinyatakan reliabel jika *cronbach's alpha*  $> 0,6$ . Berdasarkan hasil penelitian, semua variabel memperoleh *cronbach's alpha*  $> 0,6$  mengindikasikan semua variabel reliabel.

### Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.41503997
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.044
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Olahan Data SPSS, 2023

Hasil uji normalitas dengan pengujian Kolmogorov Smirnov dinyatakan seluruh variabel berdistribusi normal karena memperoleh nilai Asymp. Sig  $0,200 > 0,05$ .

### Analisis Korelasi

#### Correlations

		Kompetensi	Motivasi Kerja
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.626**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	109	109
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.626**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	109	109

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

Sumber: Olahan Data SPSS, 2023

Hasil besaran korelasi Kompetensi dan Motivasi Kerja sebesar 0,626, artinya mempunyai hubungan yang kuat dan searah. Dengan demikian, kompetensi dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dan begitupun sebaliknya.

Penemuan ini selaras dengan riset terdahulu oleh Dwiyanti et al., (2019) yang menyatakan kompetensi secara positif memengaruhi motivasi kerja.

### Analisis Jalur

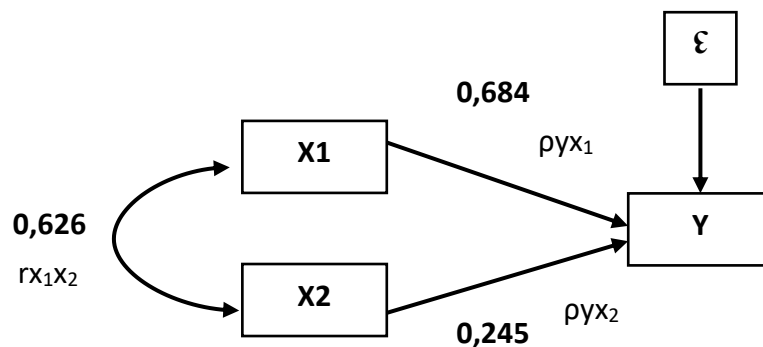
#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.932	2.400		.388	.698
	Kompetensi	.701	.065	.684	10.716	.000
	Motivasi Kerja	.219	.057	.245	3.842	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olahan Data SPSS, 2023

Koefisien analisis jalur Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat digambarkan seperti berikut:



Adapun persamaan yang menggambarkan jalur hubungannya:

$$Y = 0,684X1 + 0,245X2 + \epsilon$$

1. Pengaruh Parsial Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai
  - a. Pengaruh Parsial Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Kompetensi X1	Pengaruh Langsung X1 ke Y	0,684	0,468
	Pengaruh Tidak Langsung X1 ke Y	$0,684 \times 0,245 \times 0,626$	0,105
<b>Total</b>			<b>0,573</b>

Kompetensi secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,573 atau 57,3%.

b. Pengaruh Parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Interpretasi Analisis Jalur	Perhitungan	Besarnya Pengaruh
Motivasi Kerja X2	Pengaruh Langsung X2 ke Y	0,245	0,060
	Pengaruh Tidak Langsung X2 ke Y	$0,684 \times 0,245 \times 0,626$	0,105
<b>Total</b>			<b>0,165</b>

Motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,165 atau 16,5%.

2. Pengaruh Simultan Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Sub Total Pengaruh
			X1	X2	
Kompetensi X1	0,684	0,468	....	0,105	0,573
Motivasi Kerja X2	0,245	0,060	0,105	....	0,165
<b>Total Pengaruh Simultan</b>					<b>0,738</b>
<b>Pengaruh Variabel Lain</b>					<b>0,262</b>

Kompetensi dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,738 atau 73,8%, sisanya sebesar 0,262 atau 26,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## Koefisien Determinasi

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 <sup>a</sup>	.738	.733	4.17737

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

Sumber: Olahan Data SPSS, 2023

Nilai R Square mencapai 0,738 setara dengan 73,8%. Disimpulkan Kompetensi dan Motivasi Kerja berperan dalam memengaruhi Kinerja Pegawai, sedangkan sebesar 0,262 atau 26,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## Uji Hipotesis

### Uji T

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.932	2.400		.388	.698
	Kompetensi	.701	.065	.684	10.716	.000
	Motivasi Kerja	.219	.057	.245	3.842	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olahan Data SPSS, 2023

Pengaruh parsial Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan Sig. 0,000 < 0,05, dengan nilai  $t_{hitung}$  10,716 >  $t_{tabel}$  1,659 sehingga  $H_0$  ditolak. Disimpulkan secara parsial kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penemuan ini selaras dengan riset terdahulu oleh Dianita dkk., (2022) yang menyatakan kompetensi secara positif memengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan Sig. 0,000 < 0,05, dan nilai  $t_{hitung}$  3,842 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,659 sehingga  $H_0$  ditolak. Disimpulkan secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penemuan ini selaras dengan riset terdahulu oleh Rahayu et al., (2022) yang menyatakan motivasi secara positif memengaruhi kinerja pegawai

## Uji F

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5204.056	2	2602.028	149.109	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1849.748	106	17.450		
	Total	7053.804	108			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Olahan Data SPSS, 2023

Pengaruh simultan Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan Sig.  $0,000 < 0,05$ , dan nilai  $f_{hitung} 149,109 > f_{tabel}$  sebesar 3,08 sehingga  $H_0$  ditolak. Disimpulkan kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penemuan ini selaras dengan riset terdahulu oleh Maya et al., (2022) yang menyatakan kompetensi dan motivasi kerja secara positif memengaruhi kinerja pegawai

### SIMPULAN

Kesimpulan yang didapatkan berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah seperti berikut:

1. Korelasi antara Kompetensi dan Motivasi Kerja menunjukkan tingkat hubungan yang kuat sebesar 0,626.
2. Secara parsial Kompetensi memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai sebesar 57,3% dan secara parsial Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai sebesar 16,5%.
3. Secara simultan Kompetensi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai sebesar 73,8%.

### DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management*, 4(1), 191–200. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.344>
- Dianita, S., Romus, M., & Mujtahid, I. M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 5737–5751.
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 121–130.

- Maya, G. D., Bambang, R., & Marsanuddin. (2022). Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Statistika Pascasarjana Saburai*, 123–131.
- Pranata, K. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Delta Satria Dewata Denpasar. *Jurnal EMAS*, 3(3), 202–216.
- Putra, T. A. A., Suryani, N. N., & Widyawati, S. R. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Samas Bhakti Pertiwi Mengwi Badung. *Values*, 2.
- Rahayu, P. V. S., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugrah Agung Alami Badung. *Jurnal Emas*, 3(4). <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4110>
- Saputra, I. M. A., & Wibawa, I. M. A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasional dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6). <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i06.p13>
- Sudaryana, B., & Agusiady, R. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi* (A. Nuryanto (Ed.)). Alfabeta.
- Tannady, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Expert.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Rajawali Pers.