



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 5117-5126

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Balai Bahasa Provinsi Jawa Timur

Fathur Rohman¹, Agung Dwi Nugroho², Iwang Suwangsih³, Shobikin⁴

Manajemen, STIE Mahardika Surabaya

¹fathurrohmandoibu@gmail.com, ²agung.dwinugroho@stiemahardika.ac.id, ³iwangsuwangsih18@gmail.com,

⁴shobikin@stiemahardika.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan di Balai Bahasa Provinsi Jawa Timur. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Balai Bahasa Provinsi Jawa Timur. Metode yang digunakan penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini mengumpulkan data primer dengan menyebarkan kuesioner skala likert yang berjumlah 39 responden, teknik yang digunakan adalah sampling jenuh di mana keseluruhan populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian ini terdapat hasil nilai sig 0.000 lebih kecil dari 0.05. Sedangkan nilai F-hitung sebesar 64.250 lebih besar dari F-tabel 3.260. Hal ini menandakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan variabel kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Bahasa Provinsi Jawa Timur. Ketika kedua variabel ini ditingkatkan secara bersamaan, maka kinerja pegawai akan meningkat. Sebaliknya, apabila keduanya menurun, maka kinerja pegawai juga akan menurun. Besaran pengaruhnya sebesar 76,9% dan sisa nilai sebesar 23,1% yaitu menjelaskan faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kompetensi, Motivasi, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Memasuki era globalisasi menimbulkan dampak besar dalam beragam kehidupan, termasuk dalam dunia kerja dan kinerja pegawai. Dengan kemajuan dalam teknologi, komunikasi, dan persaingan di seluruh dunia, tuntutan terhadap pegawai untuk bekerja lebih efisien, kreatif, dan kompetitif semakin meningkat. Tolok ukur kerja yang lebih tinggi diperlukan baik di sektor publik maupun swasta untuk memastikan bahwa pegawai mampu beradaptasi dengan perubahan untuk tetap kompetitif dan relevan dengan zaman sekarang.

MenPAN-RB, Abdullah Azwar Anas, mengungkapkan bahwa meskipun 99,76% pegawai negeri sipil memperoleh predikat kinerja "Baik" atau "Sangat Baik", masih ada banyak keluhan dari masyarakat terkait pelayanan publik yang dinilai kurang memuaskan. Hal ini mencerminkan adanya ketidaksesuaian antara penilaian kinerja individu dan dampak nyata yang dirasakan oleh masyarakat. Anas menyarankan penggunaan metode distribusi paksa *forced distribution* untuk menyelaraskan kinerja individu dengan pencapaian organisasi (Padek, 2023). Gap ini menjadi landasan penting untuk melakukan penelitian lebih mendalam tentang seberapa efektif penilaian terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, instansi atau lembaga terkait diharapkan terus meningkatkan upaya mereka untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi, serta menciptakan tenaga kerja yang dapat berfungsi secara optimal.

Sumber daya manusia diharapkan dapat berperan dalam mengatasi berbagai tantangan modern, serta membantu perusahaan dalam meraih target yang telah ditentukan. Diperlukan potensi, keterampilan, pengetahuan, dan kapasitas yang memadai untuk memenuhi kebutuhan kebahagiaan kerja para kinerja pegawai, sehingga semua permasalahan dapat teratasi dengan baik. Kinerja pegawai merupakan unsur penting dari dunia kerja, dari berbagai unsur eksternal dan internal berdampak satu sama lain. Menurut Tirtayasa dalam (Sariana et al., 2022) kinerja ialah tanggung jawab yang dikenal sebagai kinerja, yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugasnya, baik dari segi jumlah ataupun mutu. Sejalan dengan Ristawati dan Mattalata dalam (Raditya & Nur, 2023) kinerja pegawai yang baik akan membawa instansi untuk berkembang dan mendapatkan hasil yang sesuai dengan harapan instansi. Dengan demikian, kepuasan kerja akan semakin tumbuh seiring dengan perkembangan perusahaan yang dijalankan.

Kompetensi pegawai merupakan aspek penting dalam menunjang performa kinerja, tetapi pencapaian tersebut perlu dorongan motivasi yang memadai. Motivasi kerja yaitu sikap atau tindakan yang dimiliki seorang karyawan, yang berperan penting dalam mendorong mereka untuk mencapai tujuan, dengan motivasi, karyawan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan berkontribusi pada keberhasilan perusahaan (Utomo & Sanggarwati, 2022). Hal ini, instansi perlu mendorong pegawai agar tetap termotivasi, meskipun pada dasarnya motivasi itu merupakan tanggung jawab masing-masing individu.

Untuk meraih sasaran organisasi, sebuah lembaga pastinya membutuhkan tenaga kerja yang unggul, mumpuni serta memiliki etos kerja yang tinggi. Kompetensi diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh individu, melaksanakan tugas meliputi sikap, keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan. Dengan menguasai kompetensi, seseorang dapat melaksanakan pekerjaannya dengan cara yang profesional, efektif, dan efisien (Hidayat, 2021). Dengan begitu, pengelolaan sumber daya manusia harus berkonsentrasi pada pengembangan kompetensi dan meningkatkan motivasi kerja sehingga pegawai dapat bekerja secara efektif dan memberikan hasil terbaik bagi instansi.

Balai Bahasa Provinsi Jawa Timur merupakan instansi pemerintah yang berperan strategis dalam urusan pelayanan publik, khususnya dalam aspek pengembangan, pembinaan, serta pelestarian bahasa dan sastra. Balai Bahasa Provinsi Jawa Timur menyediakan layanan seperti penyuluhan, penerjemahan, konsultasi kebahasaan, serta peningkatan kompetensi berbahasa bagi masyarakat. Dengan adanya layanan tersebut, Balai Bahasa Provinsi Jawa Timur berusaha meningkatkan kesadaran masyarakat akan pentingnya penggunaan bahasa yang sesuai dengan aturan serta menjaga kelestarian bahasa daerah sebagai salah satu warisan berharga budaya Indonesia, terutama bagi warga masyarakat yang membutuhkan pelayanan publik.

Sebagai aparatur pemerintahan, ASN memegang peranan yang sangat penting dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya. Mereka bertanggung jawab dalam pembangunan nasional dan penyelenggaraan pemerintahan, salah satunya melalui pelayanan publik kepada masyarakat. Oleh karena itu, ASN di Balai Bahasa Provinsi Jawa Timur diharapkan dapat memberikan kinerja yang optimal, mengingat posisi mereka sebagai pelayan publik yang memiliki peranan strategis dalam memenuhi kebutuhan masyarakat.

Beberapa hasil penelitian oleh (Lestari et al., 2023), mengatakan bahwa kompetensi memiliki dampak signifikansi terhadap kinerja karyawan. Tetapi, hasilnya berbeda ditunjukkan oleh (Rosalina, 2020), yang menemukan bahwa kompetensi tidak memiliki dampak signifikansi terhadap kinerja. Sementara itu, hasil penelitian oleh (Paryanti & Rasmansyah, 2020), memperlihatkan motivasi berdampak signifikansi terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, temuan dari (Nadzif, 2020), memperlihatkan motivasi tidak memiliki dampak signifikansi terhadap kinerja karyawan.

Temuan dari penelitian sebelumnya terkait dampak kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang masih belum konsisten. Kompetensi dan motivasi berperan penting dalam memengaruhi suasana kompetisi yang terjadi di dalam lingkungan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, penting untuk memahami cara memanfaatkan kompetensi yang ada, memotivasi pegawai, serta menciptakan kondisi agar organisasi mencapai performa terbaiknya. Dalam kehidupan berorganisasi, diperlukan pemahaman yang mendalam antar pegawai untuk mewujudkan suasana kerja yang nyaman. Oleh karena itu, perhatian terhadap kompetensi dan motivasi sangatlah penting agar organisasi dapat mencapai kinerja yang optimal.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Kompetensi

Kompetensi merupakan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta sifat pribadi yang dimiliki seseorang dan berperan langsung dalam menentukan kualitas kinerjanya di tempat kerja. Di dalam perusahaan, setiap karyawan memiliki keterampilan yang berbeda. Busro menyatakan bahwa kompetensi adalah seseorang yang memiliki keseluruhan kemampuan yang meliputi keterampilan, pengetahuan, dan faktor internal lain untuk mampu melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik (Rosi & Rozkee, 2022).

Jason A. Colquitt dalam (Yumhi, 2021) Kompetensi mencerminkan sejauh mana seseorang meyakini dan percaya pada kemampuannya sendiri dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan secara efektif dan berhasil. Mangkunegara mengemukakan bahwa kompetensi dapat dipahami sebagai faktor dasar yang dimiliki oleh individu

dengan kemampuan lebih, sehingga membedakannya dari mereka yang memiliki kemampuan rata-rata (Kadir, 2021).

Wibowo menyatakan bahwa kompetensi mencerminkan pelaksanaan tugas yang bertumpu pada pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, yang dilengkapi dengan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan jabatan (Jamal et al., 2022). Sedangkan, menurut Sedarmayanti dalam (Sendi & Heryanda, 2022) kompetensi merupakan variabel penentu utama seseorang dalam menghasilkan produktivitas kerja yang luar biasa. Menurut (Kitta et al., 2023) Kompetensi menunjukkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab, dengan didukung oleh kombinasi keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang sesuai.

2.2 Motivasi

Motivasi adalah keinginan untuk memberikan usaha terbaik guna meraih sasaran perusahaan, yang dipengaruhi oleh kapasitas untuk memenuhi berbagai kebutuhan pribadi. Menurut Arep dan Tanjung motivasi juga didefinisikan sebagai dorongan untuk berupaya secara maksimal, yang muncul dari kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhannya, sehingga berkontribusi pada tercapainya tujuan organisasi (Karyaningsih et al., 2021).

Hasibuan mendefinisikan motivasi sebagai insentif yang dapat menyalakan antusiasme karyawan, memungkinkan pekerja untuk bekerja sama secara efektif dan mencapai kesenangan yang diinginkan (Stafrezar, 2023). Sejalan dengan (Adinda et al., 2023) menyatakan motivasi akan berdampak besar pada perkembangan dan pertumbuhan yang baik pada instansi. Robbins mengatakan motivasi juga dipahami sebagai kunci dalam menentukan kesungguhan, arah, dan kegigihan seseorang dalam mencapai tujuan dan maksud yang diinginkannya (Fatchurrohman & Aisyanti, 2022).

Sementara itu, Menurut Robbins dan Judge motivasi bisa dipahami ialah proses yang menunjukkan seberapa besar arah, kemampuan dan kegigihan seseorang dari upayanya dalam meraih tujuan tertentu (Suwangsih, 2020). Motivasi yaitu sebagai anjuran harapan yang mendorong seseorang atau keinginan untuk mendistribusikan seluruh tenaga karena adanya arahan (Susanti & Nofriyanti, 2022).

Pamela dan Oloko mengatakan motivasi merupakan kunci utama bagi organisasi yang sukses dalam mempertahankan kelangsungan pekerjaan, dengan dukungan yang kuat, motivasi mampu menjadi faktor penentu dalam keberlangsungan hidup organisasi (Goni et al., 2021). Pendapat McClelland mempertegas bahwa dorongan untuk meraih prestasi (need for achievement) termasuk ke dalam salah satu kebutuhan dasar yang dimiliki oleh setiap individu (Nizamuddin et al., 2024). Menurut (Adinda et al., 2023) motivasi kerja adalah semangat seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan tujuan tertentu dan bekerja secara efisien.

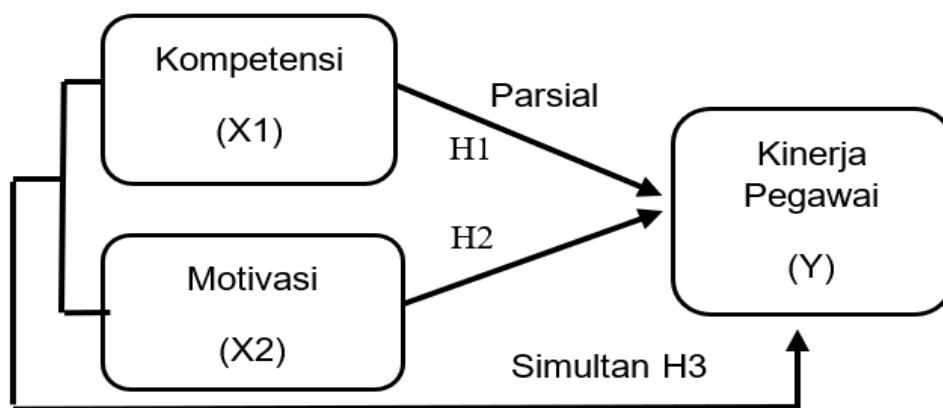
2.3 Kinerja Pegawai

Menurut Rivai kinerja dapat dimaknai sebagai tindakan nyata yang diperlihatkan oleh individu, yang mencerminkan pencapaian hasil kerja sejalan dengan tanggung jawab yang diemban dalam suatu perusahaan (Sundjoto, 2024). Kinerja dapat memengaruhi seberapa lama kegiatan suatu organisasi berlangsung, sehingga sangat mendukung dalam perkembangan organisasi, akan semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai (Mulia & Saputra, 2021).

Moeheriono menjelaskan bahwa kinerja atau performa adalah gambaran mengenai seberapa baik suatu organisasi mencapai visi, dan misi, target, tujuan yang sudah dirumuskan dalam pelaksanaan rencana tindakan atau kebijakan yang diterapkan untuk merealisasikan perencanaan strategis organisasi (Sofiaty, 2021). Kinerja adalah hasil oleh seorang karyawan, yang dapat dinilai dari aspek mutu maupun jumlah, sejalan dengan tanggung jawab dan peran yang telah ditentukan (Witara & Akmawati, 2020). Mahsun mengatakan dalam gambaran tingkat keberhasilan dalam menjalankan program, kegiatan, atau kebijakan yang ditujukan untuk mencapai visi, misi, dan sasaran organisasi (Rosnidah et al., 2022).

Menurut Wibowo mengatakan kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh keadaan baik dalam lingkungan internal maupun di luar organisasi, termasuk budaya yang ada dalam organisasi tersebut. (Oktavia & Fernos, 2023). Sejalan dengan Ainanur et al., mengatakan bahwa tidak hanya berarti prestasi hasil dari suatu kerja, tetapi juga mencerminkan berlangsungnya selama pelaksanaan tugas tersebut (Nurwin, 2021). Menurut (Pratiwi & Manafe, 2022) kinerja adalah proses yang melibatkan penilaian atas pencapaian kerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual
 Sumber: Data diolah peneliti (2025)

2.5 Hipotesis

H₁: Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Balai Bahasa Provinsi Jawa Timur.

H₂: Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Balai Bahasa Provinsi Jawa Timur.

H₃: Kompetensi dan Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Balai Bahasa Provinsi Jawa Timur.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Menurut (Sugiyono, 2023:16) merupakan data yang digunakan dalam bentuk angka, di mana analisisnya dilakukan dengan menggunakan teknik statistik sebagai alat uji perhitungan. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala *likert* yang disebarakan melalui *Google Form*. Penelitian ini menggunakan data primer bersumber dari survei, guna memperkuat analisis serta memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Balai Bahasa Provinsi Jawa Timur pada tahun 2025 berjumlah 39 pegawai. Menurut (Sugiyono, 2023:133) sampel penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* yang menentukan di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	r-tabel	Keterangan
Uji Validitas Kompetensi				
1.	P1	0.571	0.325	Valid
2.	P2	0.837	0.325	Valid
3.	P3	0.783	0.325	Valid
4.	P4	0.667	0.325	Valid
5.	P5	0.640	0.325	Valid
6.	P6	0.787	0.325	Valid

7.	P7	0.625	0.325	Valid
8.	P8	0.689	0.325	Valid
9.	P9	0.516	0.325	Valid
10.	P10	0.461	0.325	Valid
Uji Validitas Motivasi				
1.	P1	0.689	0.325	Valid
2.	P2	0.579	0.325	Valid
3.	P3	0.532	0.325	Valid
4.	P4	0.457	0.325	Valid
5.	P5	0.758	0.325	Valid
6.	P6	0.895	0.325	Valid
7.	P7	0.898	0.325	Valid
8.	P8	0.906	0.325	Valid
9.	P9	0.567	0.325	Valid
10.	P10	0.883	0.325	Valid
Uji Validitas Kinerja Pegawai				
1.	P1	0.728	0.325	Valid
2.	P2	0.751	0.325	Valid
3.	P3	0.726	0.325	Valid
4.	P4	0.834	0.325	Valid
5.	P5	0.880	0.325	Valid
6.	P6	0.830	0.325	Valid
7.	P7	0.833	0.325	Valid
8.	P8	0.825	0.325	Valid
9.	P9	0.735	0.325	Valid
10.	P10	0.836	0.325	Valid
11.	P11	0.760	0.325	Valid
12.	P12	0.762	0.325	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 25

Berdasarkan hasil analisis, didapatkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r-hitung) yang menunjukkan tingkat keterkaitan antara skor tiap item dengan skor total. Perbandingan nilai tersebut kemudian r-tabel pada taraf signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi, di mana jumlah responden sebanyak 39 orang. Berdasarkan perhitungan, r-tabel ($df = n - 2$) adalah sebesar 0,325. Seluruh r-hitung pada setiap item lebih tinggi dari nilai tersebut, yang berarti setiap butir menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap skor total, sehingga seluruh butir dalam instrumen ini dapat dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi	0.835	Realibel
Motivasi	0.899	Realibel
Kinerja Pegawai	0.938	Realibel

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 25

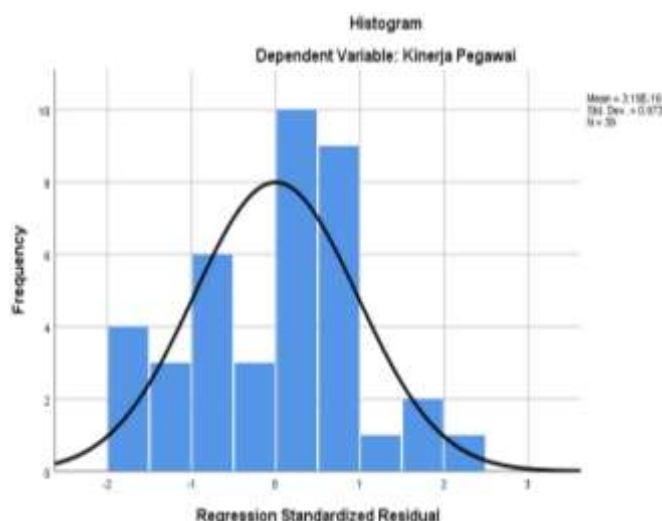
Berlandaskan data pada tabel, nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kompetensi adalah 0,835, untuk variabel motivasi sebesar 0,899, dan untuk variabel kinerja pegawai mencapai 0,938. Keseluruhan nilai tersebut melebihi batas minimal 0,70, yang menandakan bahwa kuesioner dalam setiap item memiliki reliabilitas tinggi serta layak dipergunakan dalam penelitian lebih lanjut.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kompetensi	.203	39	.000	.863	39	.000
Motivasi	.116	39	.200*	.928	39	.016
Kinerja Pegawai	.148	39	.032	.902	39	.003
Unstandardized Residual	.100	39	.200*	.976	39	.566
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 25

Hasil dari uji normalitas memperlihatkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kompetensi 0,000, motivasi 0,016 dan kinerja pegawai 0,003 berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Ini berarti bahwa data untuk ketiga variabel tersebut tidak berdistribusi normal. Dari hasil uji terhadap Unstandardized Residual, diperoleh nilai signifikansi $0,566 > 0,05$, yang memperlihatkan bahwa residual tersebut distribusi normal.



Gambar 2. Hasil Uji Histogram

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 25

Berlandaskan gambar di atas, sebagai pendukung ditampilkan grafik histogram yang menunjukkan sebaran data berbentuk lonceng, yang berarti tidak miring ke kanan atau kiri, sehingga data dengan pola tersebut memiliki distribusi yang normal.

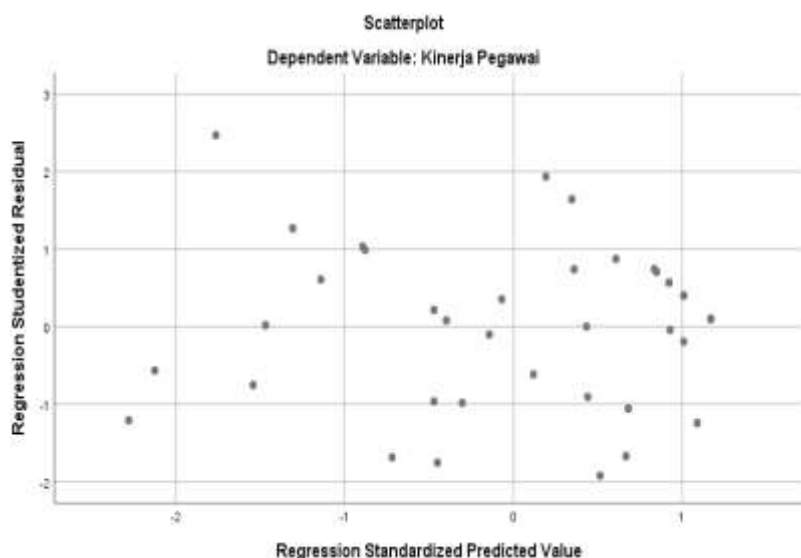
Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-18.883	7.343		-2.572	.014		
	Kompetensi	1.062	.220	.536	4.837	.000	.495	2.021
	Motivasi	.509	.135	.418	3.772	.001	.495	2.021

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 25

Bersumber pada data di tabel, nilai *tolerance* untuk variabel kompetensi dan motivasi masing-masing adalah 0,495, yang berada di atas ambang batas minimal 0,10. Sedangkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk keduanya tercatat sejumlah 2,021, masih berada di bawah batas maksimum 10,00. Oleh karena itu, model regresi pada penelitian ini tidak menghadapi masalah multikolinearitas dan dapat dipergunakan dalam analisis penelitian ini.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Hasil pengolahan SPSS 25

Bersumber gambar di atas, pola penyebaran titik-titik tampak tersebar acak di sekitar atas maupun bawah, tanpa terbentuk pola yang jelas. Hal ini memperlihatkan bahwa gejala heteroskedastisitas tidak mengalaminya.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-18.883	7.343		-2.572	.014
	Kompetensi	1.062	.220	.536	4.837	.000
	Motivasi	.509	.135	.418	3.772	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 25

Hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi linear berganda, yaitu:

$$Y = -18,883 + 1,062 X_1 + 0,509 X_2 + e$$

Nilai koefisien regresi untuk variabel Kompetensi berjumlah 1,062 menunjukkan adanya hubungan positif antara kompetensi dengan kinerja pegawai di Balai Bahasa Provinsi Jawa Timur. Hal ini berarti bahwa peningkatan kompetensi pegawai cenderung disertai dengan peningkatan kinerja, sedangkan penurunan kompetensi berpotensi menyebabkan penurunan kinerja.

Selain itu, nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi berjumlah 0,509 yang bernilai positif, menandakan adanya hubungan searah antara motivasi dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, maka kinerjanya pun cenderung meningkat. Sebaliknya, penurunan motivasi dapat berdampak pada menurunnya kinerja pegawai.

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-18.883	7.343		-2.572	.014
	Kompetensi	1.062	.220	.536	4.837	.000
	Motivasi	.509	.135	.418	3.772	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 25

Berlandaskan hasil uji t yang ditampilkan, variabel kompetensi memiliki nilai signifikan berjumlah 0,000, yang berarti lebih kecil dari batas signifikan 0,05. Selain itu, nilai t hitung berjumlah 4,837 melebihi nilai t tabel berjumlah 2,028. Temuan ini mengindikasikan bahwa kompetensi memengaruhi signifikansi terhadap kinerja pegawai.

Variabel motivasi juga memperlihatkan nilai signifikan 0,000, yang berada di bawah ambang 0,05. Nilai t hitung motivasi berjumlah 3,772 lebih tinggi dari nilai t tabel 2,028. Dengan begitu, bisa disimpulkan bahwa motivasi juga berperan signifikan untuk memengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1524.375	2	762.188	64.250	.000 ^b
	Residual	427.060	36	11.863		
	Total	1951.436	38			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 25

Berlandaskan tabel di atas, diketahui bahwa nilai F-hitung adalah 64,250 dengan tingkat signifikan berjumlah 0,000. Karena nilai signifikan ini berada di bawah batas 0,05. Pada taraf signifikan 5% dengan derajat kebebasan Df-1 = 2 dan Df-2 = 36, nilai F-tabel adalah 3,260. Karena F-hitung (64,250) melebihi F-tabel (3,260), maka temuan ini menguatkan bahwa kedua variabel bebas secara bersamaan memengaruhi signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.781	.769	3.444

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 25

Bersumber hasil analisis, didapat nilai *Adjusted R Square* berjumlah 0,769 atau 76,9% memperlihatkan bahwa kompetensi dan motivasi sanggup menjelaskan variasi dalam kinerja pegawai berjumlah 76,9%, sedangkan sisanya berjumlah 23,1% memengaruhi oleh unsur lain di luar model penelitian ini.

4.2 Pembahasan

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

Berlandaskan analisis yang telah dilakukan, pegawai di Balai Bahasa Provinsi Jawa Timur menunjukkan kemampuan yang cukup memuaskan. Sebagian besar responden mengungkapkan bahwa mereka memahami konsep dan dasar teori yang relevan dengan pekerjaan mereka. Selain itu, mereka juga dibekali

kemampuan teknis yang mendukung untuk menjalankan tugas dengan baik. Responden pun secara aktif mencari informasi terbaru melalui pelatihan atau sumber lainnya untuk memperbarui pengetahuan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai menyadari pentingnya pengembangan kompetensi demi mendukung kinerja pegawai di Balai Bahasa Provinsi Jawa Timur.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Berlandaskan analisis, sebagian besar responden mengungkapkan bahwa pegawai menyadari memiliki tanggung jawab terhadap setiap hasil kerja yang mereka capai, yang menunjukkan komitmen kepada tugas yang diemban. Selain itu, pekerjaan yang membutuhkan kreativitas mendorong para pegawai untuk terus berpikir dan mencari solusi baru, yang memperlihatkan adanya keinginan untuk berinovasi. Para pegawai juga berusaha menghasilkan karya terbaik, yang mencerminkan motivasi dari dalam diri dan fokus pada kualitas. Ketiga aspek ini saling berkaitan dan memperkuat peran motivasi kerja sebagai faktor penting dalam mendukung kinerja pegawai di Balai Bahasa Provinsi Jawa Timur. Dengan demikian, motivasi kerja yang kuat menjadi unsur penting dalam mendukung pencapaian kinerja optimal pegawai di Balai Bahasa Provinsi Jawa Timur.

3. Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan analisis yang dilakukan, sebagian besar responden di Balai Bahasa Provinsi Jawa Timur menunjukkan kinerja yang terbaik. Mereka berusaha untuk menghasilkan pekerjaan dengan tingkat kualitas yang unggul, beradaptasi dengan baik terhadap lingkungan kerja, dan kerap menerima penghargaan atas sumbangsihnya dalam tim. Sehingga hal ini terlihat bahwa kinerja pegawai bukan hanya bergantung dari hasil individu, tetapi juga dari kemampuan beradaptasi dan partisipasi aktif dalam kolaborasi tim.

5. Kesimpulan

Berlandaskan hasil analisis data, maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut: 1). Kompetensi memengaruhi signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Bahasa Provinsi Jawa Timur. Artinya, peningkatan kompetensi pegawai akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja mereka. Sebaliknya, penurunan kompetensi cenderung mengakibatkan penurunan kinerja. 2). Motivasi memengaruhi signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai bahasa Provinsi Jawa Timur. Berarti, semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki, maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan. Sebaliknya, penurunan motivasi dapat menyebabkan turunnya produktivitas kerja. 3). Kompetensi dan motivasi secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Bahasa Provinsi Jawa Timur. Ketika kedua faktor ini ditingkatkan secara simultan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Namun, apabila keduanya menurun, maka penurunan kinerja juga akan terjadi.

Referensi

1. Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidiscipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
2. Fatchurrohman, M., & Aisyanti, R. (2022). Peranan Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Guru Dan Karyawan. *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 136–143. <https://doi.org/10.30651/imp.v2i2.13694>
3. Goni, H. G., Manoppo, W., & Rogahang, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity*, 2(4), 330–335. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35047>
4. Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
5. Jamal, A. R., Setianingsih, R., & Zaki, H. (2022). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas UKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 1(1), 35–44.
6. Kadir, A. (2021). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Kepuasan Masyarakat Pada Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tapin Di Rantau. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 5(2), 750–758. <https://doi.org/10.22437/jssh.v5i2.15781>
7. Karyaningsih, P. D., Anjelia, Z. R., Fatikhah, S., & Mei, H. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU. *Electronic Copy Available*, 1–34. <https://ssrn.com/abstract=3864629>
8. Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 297–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
9. Lestari, N. M. L. S., Kawiana, I. G. P., & Puja, I. M. S. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel The Haven Bali Seminyak. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(5), 837–845. <https://doi.org/10.32795/vol4wamrtno1th24>
10. Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKRETARIAT DAERAH KOTA PADANG. *JURNAL ILMIAH EKOTRANS & ERUDISI*, 1(1). <https://journal.unespadang.ac.id/JIEE/article/view/67>

11. Nadzif, M. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening. *Institut Agama Islam Negeri Salatiga*. <http://e-repository.perpus.uinsalatiga.ac.id/id/eprint/9564>
12. Nizamuddin, S., Kurniawan, B., & Subhan, M. (2024). PERENCANAAN DALAM ILMU PENGANTAR MANAJEMEN. *Journal of Student Research (JSR)*, 2(1), 106–120. <https://doi.org/10.55606/jsr.v2i1.1899>
13. Nurwin, K. J. (2021). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN ASURANSI. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume, 9(3), 876–885. <https://scholar.archive.org/work/6cc22t6fmzfw7ekd2ho2twiht/access/wayback/https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/download/13530/pdf>
14. Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(2), 3–4. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
15. Padek, A. (2023). *MenPANRB Ungkap Fenomena Kinerja Pegawai Baik, tapi Banyak Pengaduan Masyarakat*. Padang Ekspres Digital Media. <https://padek.jawapos.com/nasional/2363763581/menpanrb-ungkap-fenomena-kinerja-pegawai-baik-tapi-banyak-pengaduan-masyarakat>
16. Paryanti, D., & Rasmansyah, R. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Antam Tbk Ubpp Logam Mulia. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(2), 21–29. <https://doi.org/10.35137/jei.v21i2.432>
17. Pratiwi, N. M., & Manafe, L. A. (2022). Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Memotivasi Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida*, 8(1), 1–12. <https://doi.org/10.30997/jvs.v8i1.5675>
18. Raditya, S., & Nur, C. (2023). Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Berkah Utama Traktor. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(3), 1–63.
19. Rosalina. (2020). PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA PERSONEL POLRI PADA SATUAN KERJA BIDANG KEUANGAN POLDA SUMATERA SELATAN. *Repository Universitas Tridiniati*.
20. Rosi, F., & Rozkee, R. binti M. (2022). Competence and Morale on the Performance of Employess. *Journal of Law, Economics, and Business*, 1(1). <https://journal.ikauijatim.org/index.php/jleb/>
21. Rosnidah, I., Hidayat, Moh. T., & Nahdiyyah, I. R. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 6(1). <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica> 58
22. Sariana, Nurnajamuddin, M., & Serang, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management*, 5(3), 201–216. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.346>
23. Sendi, N. P. N., & Heryanda, KK. (2022). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pengrajin ukiran kayu di kecamatan tegallalang. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 33–41. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/33610>
24. Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
25. Stafrezar, B. (2023). THE INFLUENCE OF WORK EXPERIENCE, WORK MOTIVATION AND WORK CONFLICT ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN FOOD COMPANIES. *JURNAL MANAJEMEN*. <https://doi.org/10.26858/pdr.v1i1.20538>
26. Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*.
27. Sundjoto. (2024). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi pada Kompensasi Langsung dan Kinerja Karyawan di Industri Tekstil. *Indonesian Business Review*, 7(1), 1–17. <https://doi.org/10.21632/ibr.7.1.1-17>
28. Susanti, F., & Nofriyanti, N. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Di Kantor Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Solok. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1105–1125. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.147>
29. Suwangsih, I. (2020). Analysis of the Effectiveness of Skill Training and Motivation on the Growth of Enterpreneurial Interest on Members of Setia Bhakti Wanita East Java Women Cooperative. *Review of Management and Entrepreneurship*, 4(1), 75–94. <https://doi.org/10.37715/rme.v4i1.1307>
30. Utomo, M. A. S., & Sanggarwati, D. A. (2022). Pengaruh Work Life Balance, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wirakimfood Indonesia. *Journal of Economics, Business, Management, Accounting and Social Sciences*, 2(5), 122. <http://putrajawa.co.id/ojs/index.php/jebmass>
31. Witara, K., & Akmawati, D. R. (2020). Pengaruh Teknologi Informasi, Kompetensi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Gema Tama Di Sidoarjo. *Media Mahardhika*, 18(2), 220–232. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v18i2.151>
32. Yumhi. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(2), 71–78. <https://doi.org/10.55171/v8i2.482>