



## Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT PLN Enjiniring

Akbar Syahrur Ramadhan<sup>1</sup>, Hasanah<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta

[akbarsyahrur99@gmail.com](mailto:akbarsyahrur99@gmail.com), [hasanah@umj.ac.id](mailto:hasanah@umj.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN Enjiniring. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada adanya penurunan kinerja pegawai dalam beberapa tahun terakhir serta masih ditemukannya permasalahan terkait kompetensi dan motivasi kerja yang belum optimal. Selain itu, penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada perusahaan jasa ketenagalistrikan masih menunjukkan hasil yang beragam, sehingga menimbulkan adanya research gap dan penting untuk dikaji lebih lanjut. Mengingat peran pegawai yang sangat penting dalam mendukung operasional perusahaan, maka peningkatan kinerja menjadi hal yang krusial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 96 responden yang merupakan seluruh pegawai PT PLN Enjiniring. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, secara simultan kompetensi dan motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai serta semakin baik motivasi kerja yang diberikan, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai. Dengan demikian, kedua variabel tersebut memiliki peran penting baik secara individu maupun secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

### 1. Latar Belakang

Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta mampu mengelolanya secara optimal agar kinerja pegawai dapat meningkat. Menurut (Supriyadi, 2022, hlm. 5), sumber daya manusia merupakan individu produktif yang berperan sebagai motor penggerak perusahaan serta menjadi aset yang perlu dikembangkan dan ditingkatkan kemampuannya. Namun, setiap individu memiliki tingkat motivasi, kemampuan, kondisi emosional, wawasan, dan ambisi yang berbeda-beda. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara profesional, sistematis, dan berorientasi pada pengembangan kompetensi serta peningkatan motivasi kerja. Dengan demikian, perusahaan dapat mendorong terciptanya kinerja yang optimal guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam pandangan penulis, sumber daya manusia merupakan kombinasi dari potensi, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki individu, baik yang bersifat teknis maupun nonteknis, yang apabila dikembangkan secara berkelanjutan akan menghasilkan kinerja yang unggul. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi dan motivasi kerja pegawai perlu mendapatkan perhatian yang serius agar kemampuan serta semangat kerja karyawan dapat terus berkembang. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik tidak hanya berdampak pada peningkatan produktivitas, tetapi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang menjadi salah satu indikator keberhasilan perusahaan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Pegawai PT PLN Enjiniring

Penelitian	2022 Score	2023 Score	2024 Score	Nilai rata rata
Kualitas Kerja	77	75	64	72
Kuantitas kerja	79	72	66	72,33
Ketepatan kerja	78	67	62	69
Jumlah	78	71,33	64	71,11

Berdasarkan data penilaian kinerja pegawai PT PLN Enjiniring periode 2022–2024, terjadi penurunan rata-rata skor kinerja dari 78 pada tahun 2022 menjadi 71,33 pada tahun 2023 dan 64 pada tahun 2024. Hal ini diduga bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor kompetensi dan motivasi kerja.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas dan efisiensi kerja pegawai serta berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Abd. Rahman et al. (2022), kinerja pegawai merupakan manifestasi dari aktivitas kerja yang digunakan sebagai dasar evaluasi individu maupun organisasi berdasarkan aturan dan kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai menurut Robbins (2015, hlm. 108) merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sebagai ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai, karena pegawai memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Sedangkan, menurut Jufrizen (2022, hlm. 9), kinerja pegawai merupakan tolok ukur keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya melalui penyelesaian pekerjaan yang memerlukan tingkat keahlian tertentu. Dengan demikian, kinerja pegawai menjadi faktor penting yang menentukan efektivitas organisasi dalam menjalankan aktivitas operasional dan mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Kinerja tidak hanya mencerminkan produktivitas, tetapi juga integritas dalam bekerja, sehingga pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, tepat, dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan guna mendukung keberlangsungan dan pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Kompetensi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan yang diperlukan individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien, menghasilkan kualitas kerja yang baik, serta memberikan solusi dan inovasi yang bermanfaat bagi perusahaan. Sebaliknya, rendahnya kompetensi dapat menghambat pencapaian target organisasi. Menurut Rahadi et al. (2021), kompetensi adalah kemampuan individu dalam memanfaatkan keterampilan yang dimiliki dalam situasi kerja. Menurut Robbins (2007:38), kompetensi merupakan kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang dalam melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan tersebut ditentukan oleh dua faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Seseorang yang memiliki kompetensi yang baik akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tuntutan dan tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu, Mangkunegara (2012:40) menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang secara langsung memengaruhi kinerja individu. Kompetensi menjadi faktor penting yang mendukung efektivitas dan kualitas pelaksanaan pekerjaan. Thohardi (2014:28) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, kompetensi tidak hanya mencakup aspek kemampuan teknis, tetapi juga mencerminkan kesiapan individu dalam menjalankan tugas serta memberikan kontribusi optimal bagi organisasi.

Oleh karena itu, peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan menjadi langkah penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai dan keberhasilan organisasi. Selain kompetensi, motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk bekerja, berusaha, dan berkomitmen dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, ketekunan, serta inisiatif yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menghambat produktivitas dan pencapaian target perusahaan. Menurut Latham dan Locke (2019, hlm. 68–80), motivasi merupakan proses yang memicu, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu dalam mencapai tujuan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai kekuatan pendorong yang memengaruhi seseorang untuk bertindak dan berupaya mencapai sasaran yang diinginkan. Sementara itu, Robbins dan Judge (2015, hlm. 200–203) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam melakukan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Intensitas menunjukkan seberapa besar usaha yang diberikan, arah menunjukkan fokus usaha terhadap tujuan yang ingin dicapai, sedangkan ketekunan menggambarkan kemampuan individu dalam mempertahankan usahanya hingga tujuan tersebut tercapai. Menurut Ashari et al. (2025), motivasi kerja merupakan semangat yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja menjadi salah satu upaya penting dalam mendukung terciptanya kinerja pegawai yang optimal.

PT PLN Enjiniring merupakan anak perusahaan PT PLN (Persero) yang bergerak di bidang konsultasi teknik, perencanaan, rekayasa, manajemen proyek, dan pengawasan pembangunan infrastruktur ketenagalistrikan di Indonesia. Sebagai perusahaan yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, PT PLN Enjiniring dituntut untuk memiliki pegawai yang kompeten dan termotivasi agar mampu memberikan kinerja yang optimal. Namun, perusahaan masih menghadapi berbagai permasalahan terkait kompetensi dan motivasi kerja pegawai. Sebagian pegawai belum memiliki kompetensi teknis dan manajerial yang memadai akibat kurangnya program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Selain itu, motivasi kerja pegawai juga belum optimal yang ditandai dengan menurunnya semangat kerja, terbatasnya kesempatan pengembangan karier, serta kurangnya penghargaan atas hasil kerja.

Kompetensi merupakan faktor kunci dalam menunjang keberhasilan pegawai, terutama pada perusahaan jasa seperti PT PLN Enjiniring yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang menentukan kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi melalui program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur serta berkelanjutan perlu menjadi prioritas dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia perusahaan. Namun, fakta di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai PT PLN Enjiniring yang belum sepenuhnya menguasai standar operasional prosedur (SOP) maupun memperoleh pelatihan terbaru yang sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan pekerjaan. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan efektivitas kerja, meningkatkan risiko kesalahan operasional, serta berdampak pada kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan.

Selain kompetensi, motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja yang rendah dapat mengurangi antusiasme dan semangat pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Ketika pegawai merasa kurang mendapatkan penghargaan atas hasil kerja, dukungan dari organisasi, maupun kesempatan untuk mengembangkan karier, maka tingkat motivasi kerja cenderung menurun. Kondisi ini dapat berdampak pada berkurangnya loyalitas pegawai terhadap perusahaan serta menurunnya kualitas dan produktivitas kerja yang dihasilkan.

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu organisasi, khususnya pada perusahaan jasa seperti PT PLN Enjiniring yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Dalam konteks ini, kompetensi dan motivasi kerja menjadi dua faktor penting yang secara langsung memengaruhi tingkat efektivitas, produktivitas, dan kualitas kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi dan motivasi kerja yang baik cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, dan bertanggung jawab sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Sebaliknya, rendahnya kompetensi dan motivasi kerja dapat menimbulkan berbagai dampak negatif terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan. Kondisi tersebut berpotensi menghambat pencapaian target perusahaan, menurunkan kualitas pelayanan, serta memengaruhi reputasi perusahaan di mata pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya. Oleh karena itu, diperlukan penelitian untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN Enjiniring. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja pegawai dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

## **2. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2021), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN Enjiniring.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Data diperoleh dari responden yang merupakan pegawai PT PLN Enjiniring. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompetensi ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai ( $Y$ ). Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara kuantitatif untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

Variabel dan Definisi	Dimensi	Indikator
Kinerja Karyawan (Y) adalah proses yang berkelanjutan dalam mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja seorang individu dan tim serta mensejajarkan kinerja mereka dengan tujuan perusahaan. Gary Dessler (2015:hal.20)	1. Identifikasi kinerja	a. Komitmen b. Kuantitas c. Kualitas d. Efektivitas
	2. Tolak Ukur	a. Penggunaan Sumber daya b. Target yang ditentukan Adanya sasaran
	3. Pengembangan karyawan	a. Efektivitas pengembangan profesional b. Peningkatan kemampuan c. Kepuasan kerja d. Kedisiplinan karyawan
Kompetensi (X <sub>1</sub> ) Spencer dan Spencer (1993 : 9) dalam Wibowo (2016 : 272) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.	1. Motif	a. Berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa disuruh b. Memiliki dorongan kuat untuk mencapai target c. Menunjukkan konsistensi dalam mencapai hasil kerja.
	2. Sifat	a. Menunjukkan kepercayaan diri dalam mengambil keputusan b. Mampu bertahan dalam tekanan pekerjaan Teliti dan sabar dalam menyelesaikan tugas.
	3. Konsep Diri	a. Meyakini bahwa dirinya mampu menyelesaikan pekerjaan b. Memiliki pandangan positif terhadap tanggung jawab c. Menunjukkan komitmen terhadap nilai dan visi perusahaan
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> ) Menurut Stephen P. Robbins & Judge (2015:hal.200-203) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan keterlibatan individu dalam usaha mencapai suatu tujuan.	1. Intensitas	a. Tingkat usaha yang dicurahkan dalam pekerjaan b. Antusiasme dalam bekerja Kesiapan menghadapi tantangan kerja
	2. Arah dan Ketekunan	a. Fokus pada tujuan pekerjaan Konsisten dalam menjalankan tugas hingga selesai b. Kekuatan dalam menghadapi kegagalan dan hambatan.
	3. Tujuan	a. Kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi b. Realisasi target kerja c. Efektivitas penyelesaian tugas

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan kuesioner (angket). Menurut Sugiyono (2019), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama penelitian adalah memperoleh data. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert dengan rentang skor 1–5 untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT PLN Enjiniring yang berjumlah 96 orang. Menurut Arikunto (2019), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2017), sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Analisis data dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS Statistics versi 20. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas. Menurut Saptutyningasih dan Setyaningrum (2019), uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan instrumen dalam mengukur variabel penelitian, sedangkan menurut Dewi Dian Ayunita (2018), uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2016), pengujian ini bertujuan memastikan model regresi memenuhi asumsi yang diperlukan sehingga menghasilkan estimasi yang akurat. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi ( $R^2$ ). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan).

### 3. Hasil dan Diskusi

#### Hasil

##### Sejarah Perusahaan

PT Prima Layanan Nasional Enjiniring (PT PLN Enjiniring) merupakan anak perusahaan PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) yang bergerak di bidang jasa konsultansi dan rekayasa teknik ketenagalistrikan. Perusahaan ini didirikan pada 3 Oktober 2002 dan berlokasi di Jl. Aipda KS Tubun I No. 2, Kota Bambu, Palmerah, Jakarta Barat. PT PLN Enjiniring berperan dalam mendukung pembangunan infrastruktur ketenagalistrikan melalui layanan profesional yang mencakup perencanaan, desain, konstruksi, operasi, hingga pemeliharaan sistem kelistrikan. Sebagai bagian dari grup PLN, perusahaan ini berkomitmen untuk menjadi perusahaan engineering terkemuka yang mendukung pengembangan sektor energi dan infrastruktur di Indonesia.

##### Hasil Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 96 pegawai PT PLN Enjiniring sebagai responden. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden dalam penelitian.

Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 53 orang (55,21%), sedangkan responden perempuan berjumlah 43 orang (44,79%). Hal ini menunjukkan bahwa komposisi responden relatif seimbang antara laki-laki dan perempuan.

Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang usia 26–35 tahun sebanyak 51 orang (53,13%). Selanjutnya, responden berusia 19–25 tahun berjumlah 26 orang (27,08%), usia 36–45 tahun sebanyak 16 orang (16,67%), dan usia di atas 45 tahun sebanyak 3 orang (3,13%). Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif.

Ditinjau dari tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki pendidikan S1 sebanyak 44 orang (46%), diikuti SMA/SMK sebanyak 38 orang (40%), D3 sebanyak 13 orang (13%), dan S2 sebanyak 1 orang (1%). Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan yang cukup tinggi.

Berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 1–5 tahun sebanyak 63 orang (66%), diikuti masa kerja 6–10 tahun sebanyak 23 orang (24%), dan kurang dari 1 tahun sebanyak 10 orang (10%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup untuk memahami kondisi dan lingkungan kerja perusahaan.

Secara keseluruhan, karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh pegawai laki-laki, berusia 26–35 tahun, berpendidikan S1, dan memiliki masa kerja 1–5 tahun. Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden berada pada kelompok usia produktif dengan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang memadai sehingga dapat memberikan informasi yang relevan terkait variabel yang diteliti.

##### Hasil Uji Validitas

Uji validitas diterapkan untuk menguji apakah pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dapat digunakan, sehingga ukuran validitas atau tingkat validitas instrumen. Valid artinya perangkat mampu mengukur apa yang seharusnya diukur.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)			
Butir Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen1	0,538	0.201	Valid
Instrumen2	0,598	0.201	Valid
Instrumen3	0,577	0.201	Valid
Instrumen4	0,472	0.201	Valid
Instrumen5	0,549	0.201	Valid
Instrumen6	0,518	0.201	Valid
Instrumen7	0,593	0.201	Valid
Instrumen8	0,446	0.201	Valid
Instrumen9	0,573	0.201	Valid
Instrumen10	0,383	0.201	Valid
Instrumen11	0,659	0.201	Valid
Uji Validitas Instrumen Kompetensi (X1)			
Butir Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrumen 1	0,445	0.201	Valid
Instrumen 2	0,532	0.201	Valid

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.9902>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Instrumen 3	0,541	0.201	Valid
Instrumen 4	0,385	0.201	Valid
Instrumen 5	0,436	0.201	Valid
Instrumen 6	0,597	0.201	Valid
Instrumen 7	0,474	0.201	Valid
<b>Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X2)</b>			
<b>Butir Pernyataan</b>	<b>Nilai r Hitung</b>	<b>Nilai r Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Instrumen1	0,420	0.201	Valid
Instrumen2	0,506	0.201	Valid
Instrumen3	0,508	0.201	Valid
Instrumen4	0,427	0.201	Valid
Instrumen5	0,615	0.201	Valid
Instrumen6	0,485	0.201	Valid
Instrumen7	0,439	0.201	Valid
Instrumen8	0,543	0.201	Valid
Instrumen9	0,665	0.201	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y), Kompetensi (X1) dan motivasi kerja (X2) dinyatakan valid karena memenuhi kriteria pengujian yang telah ditetapkan. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel secara tepat, sehingga seluruh item layak digunakan sebagai instrumen penelitian dan dapat dilanjutkan pada tahap analisis berikutnya.

### Hasil Uji Reliabilitas

Jika nilai Cronbach alpha suatu alat penelitian  $> 0,60$ , maka alat itu dianggap reliabilitas.

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
X1	0,751	$> 0,60$	Reliabel
X2	0,661	$> 0,60$	Reliabel
Y	0,644	$> 0,60$	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas batas minimum 0,60, yaitu kinerja pegawai sebesar 0,751, kompetensi sebesar 0,661, dan motivasi kerja sebesar 0,644. Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan mampu mengukur variabel secara konsisten. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam analisis penelitian selanjutnya.

### Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan grafik Normal P-P Plot menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Selain itu, grafik histogram membentuk pola kurva menyerupai lonceng (*bell-shaped curve*) yang relatif simetris. Hasil ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.656	2.939		-.223	.824		
	Kompetensi	.975	.166	.545	5.867	<.001	.319	3.132
	Motivasi Kerja	.478	.125	.355	3.822	<.001	.319	3.132

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Gambar 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,319 ( $> 0,10$ ) dan nilai VIF sebesar 3,132 ( $< 10$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel independen. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi multikolinieritas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil heteroskedastisitas dengan menggunakan *scatterplot* menunjukkan bahwa tidak terjadi pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah sumbu nol. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.656	2.939		-.223	.824
	Kompetensi	.975	.166	.545	5.867	<.001
	Motivasi Kerja	.478	.125	.355	3.822	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Gambar 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan gambar 2 diatas maka diperoleh persamaan regresi berikut :

$$Y = -0,656 + 0,975 X_1 + 0,478 X_2 + \varepsilon$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan hubungan antara variabel independen secara parsial, persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta ( $\alpha$ )  
Nilai konstanta sebesar -0,656 menunjukkan bahwa apabila variabel Kompetensi ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dianggap konstan atau bernilai nol, maka Kinerja Pegawai ( $Y$ ) diperkirakan sebesar -0,656.
- Kompetensi ( $X_1$ )  
Variabel Kompetensi memiliki koefisien regresi sebesar 0,975, yang berarti setiap peningkatan satu satuan kompetensi akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,975 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- Motivasi Kerja ( $X_2$ )  
Variabel Motivasi Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,478, yang berarti setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,478 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 <sup>a</sup>	.743	.738	2.198

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi  
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Gambar 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan Gambar 3, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* (*Adjusted R<sup>2</sup>*) sebesar 0,738. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Kompetensi ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) mampu menjelaskan variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) sebesar 73,8%. Sedangkan sisanya sebesar 26,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,738 mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai.

**Hasil Uji Parsial (Uji T)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.656	2.939		-.223	.824
	Kompetensi	.975	.166	.545	5.867	<.001
	Motivasi Kerja	.478	.125	.355	3.822	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Gambar 4. Hasil Uji T

Berdasarkan gambar 4 dapat disimpulkan sebagai berikut :

a) Pengaruh Kompetensi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar 5,867 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,986 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi pegawai akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

b) Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar 3,822 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,986 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1302.074	2	651.037	134.722	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	449.416	93	4.832		
	Total	1751.490	95			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompetensi

Gambar 5. Hasil Uji F

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) yang disajikan pada Gambar 5, diperoleh nilai F hitung sebesar 134,722 yang lebih besar daripada F tabel sebesar 3,09, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, kedua variabel independen tersebut memiliki kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan perubahan kinerja pegawai, sehingga model penelitian yang digunakan dinilai layak untuk menjelaskan hubungan antara kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

## Pembahasan

### Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mendukung pelaksanaan pekerjaan secara efektif. Pegawai yang kompeten mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, tepat, dan berkualitas. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ayu Anjani (2019) serta Sutedjo dan Mangkunegara (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan diri menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, dan komitmen yang lebih baik. Temuan ini juga didukung oleh teori kebutuhan Abraham Maslow yang menjelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan individu dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ayu Anjani (2019) dan Alhamdi (2018) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berperan sebagai kemampuan dasar dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan motivasi kerja menjadi pendorong bagi pegawai untuk memanfaatkan kemampuan tersebut secara optimal. Kinerja yang tinggi akan tercapai apabila pegawai memiliki kompetensi yang memadai serta didukung oleh motivasi kerja yang kuat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sutedjo dan Mangkunegara (2018) serta Garwa Faiza (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan kompetensi dan motivasi kerja perlu menjadi perhatian organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, pengujian, dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin baik pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja yang dihasilkan. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, dan komitmen yang lebih baik sehingga mampu mencapai hasil kerja yang optimal. Secara simultan, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berfungsi sebagai kemampuan dasar dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan motivasi kerja menjadi faktor pendorong yang mengoptimalkan pemanfaatan kemampuan tersebut. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui pengembangan kompetensi yang berkelanjutan serta upaya peningkatan motivasi kerja dalam lingkungan organisasi.

## Referensi

1. Abd. Rahman, Hakimah, Y., Dewi, M. P., Endratno, H., Alfalisyo, Herlina, T. E., Yasin, M., Karya, T. B., & Agustini, I. S. (2022). *Buku ajar manajemen SDM*. Feniks Muda Sejahtera.
2. Alhamdi, R. (2018). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi di Patra Semarang Convention Hotel. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 3(1). <https://doi.org/10.26905/jpp.v3i1.1877>
3. Anhar, B., Nainggolan, H., Amanda, J., & Handayani, L. (2025). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja berdasarkan persepsi karyawan PT. Bangun Teknik Baja Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 16(1), 235–244. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v16i1.594>
4. Anjani, A. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3, 1–10.
5. Armawati, A., & Idris, M. (2023). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lau Kabupaten Maros. *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia (JPMI)*, 2(4), 390–403.
6. Ashari, D. R. W., Gulo, N., Hadikusumo, R. A., Dewi, M., Chakim, M. H. R., Noerhatini, P., Zati, M. R., Milzam, M., Martha, D., et al. (2025). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Sada Kurnia Pustaka.

7. Basori, M. A. N., Prahawian, W., & Daenulhay. (2017). Pengaruh kompetensi karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada PT Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2), 149–157.
8. Faiza, G., Manalu, F. M., & A. A., D. (2022). Pengaruh kompetensi, kompensasi, motivasi kerja dan organizational citizenship behaviour (OCB) terhadap kinerja karyawan PT Techmicron. *Postgraduate Management Journal*, 2(1), 24–39. <https://doi.org/10.36352/pmj.v2i1.350>
9. Jufrizen. (2022). *Komitmen organisasi dan kinerja karyawan dengan etika kerja sebagai variabel moderating*.
10. Kosasih, H. V. P., & Kosasih, A. L. (2025). *Manajemen sumber daya manusia kontemporer: isu-isu kontemporer dan strategi SDM*.
11. Ningsi, J. A., & Suryalena. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPDK Pekanbaru. *Jurnal Daya Saing*, 10(3), 462–471.
12. PT PLN Enjiniring. (n.d.). *Profil perusahaan*. <https://plne.co.id/website/>
13. PT PLN (Persero). (n.d.). *Anak perusahaan*. <https://web.pln.co.id/tentang-kami/anak-perusahaan>
14. Pribadi Widyatmojo, W. (2025). *Dasar-dasar manajemen kinerja (Performance Management Fundamentals)*.
15. Rahadi, A. P. D. D. R., Susilowati, D. E., & Farid, M. M. (2021). *Kompetensi sumber daya manusia* (P. A. C. Ed.).
16. Robbins, S. P. (2015). *Organizational behavior*.
17. Rumodar, R. A., & Lahat, M. A. (2024). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Enjiniring Jakarta. *Ekonomi Bisnis Antartika*, 3, 10–17.
18. Sukatin, Zulqarnain, & Damiri, M. (2024). *Konsep kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia*.
19. Supriyadi. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Cipta Media Nusantara.
20. Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 5(2), 120–129. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>