

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Kelurahan Banjarsugihan Kecamatan Tandes Kota Surabaya

Tri Indah Purwati
Universitas Negeri Surabaya, Indonesia
Email: indahaskarin27@gmail.com

Abstract

This study aims to examine and analyze the influence of competence and work motivation on employee performance at Banjarsugihan Urban Village, Tandes District, Surabaya City. The research adopts a quantitative approach with purposive sampling technique to select a total of 50 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using simple linear regression and multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results show that competence does not have a positive and significant effect on employee performance, indicating that improved employee competence has not yet become a key determinant of performance. In contrast, work motivation has a positive and significant influence on employee performance, suggesting that a high level of motivation encourages employees to work more optimally. The results of this study also indicate that competence and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance. These findings indicate that both competence and work motivation are important factors to consider in human resource management within public service environments such as urban villages, in order to improve employee performance effectiveness and efficiency. Therefore, it is recommended that the management of Banjarsugihan Urban Village continue to enhance programs for competence development and work motivation to achieve better and more sustainable employee performance.

Keywords: *Competence; Employee Performance; Human Resource Management; Urban Village; Work Motivation*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kelurahan Banjarsugihan, Kecamatan Tandes, Kota Surabaya. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan teknik purposive sampling untuk memilih total 50 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi karyawan belum menjadi penentu utama kinerja. Sebaliknya, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa tingkat motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja merupakan faktor penting untuk dipertimbangkan dalam manajemen sumber daya manusia dalam lingkungan pelayanan publik seperti desa, untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan. Oleh karena itu, direkomendasikan agar manajemen Kelurahan Banjarsugihan terus meningkatkan program pengembangan kompetensi dan motivasi kerja untuk mencapai kinerja karyawan yang lebih baik dan berkelanjutan.

Kata kunci: Kompetensi; Kinerja Karyawan; Manajemen Sumber Daya Manusia; Desa Kota; Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) berfokus pada pengelolaan dan pengembangan karyawan sebagai aset utama organisasi demi mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Menurut (Dessler, 2005), manajemen SDM mencakup kegiatan seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan yang mempengaruhi kinerja organisasi. Agar manajemen berjalan optimal, organisasi memerlukan pegawai yang berpengetahuan dan terampil, serta dukungan proses pembinaan SDM yang produktif (Suryani, 2020).

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Kelurahan Banjarsugihan Kecamatan Tandes Kota Surabaya

Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, termasuk di kantor Kelurahan Banjarsugihan. Kinerja aparatur kelurahan memegang peranan penting dalam memberikan pelayanan publik yang optimal, yang tidak hanya mencerminkan efektivitas internal, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap kepuasan masyarakat (Mangkunegara, 2013). Namun, hasil observasi menunjukkan adanya beberapa kendala, seperti kelambatan administrasi, kurangnya inovasi, dan rendahnya motivasi kerja, yang menghambat kinerja aparatur.

Kompetensi dan motivasi merupakan dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi mencakup kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan individu, sementara motivasi bisa berasal dari dorongan internal maupun eksternal. Penelitian menunjukkan bahwa kinerja optimal tercapai ketika kompetensi yang memadai dikombinasikan dengan motivasi yang tinggi (Mangkunegara, 2013). Tanpa kombinasi keduanya, kinerja cenderung kurang maksimal.

Pengaruh positif kompetensi dan motivasi terhadap kinerja di Kelurahan Banjarsugihan sangat signifikan. Kompetensi yang baik meningkatkan efektivitas pelayanan publik, sementara motivasi tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berkomitmen. Sebaliknya, kurangnya kompetensi atau motivasi akan menurunkan kinerja, merusak citra kelurahan, dan menghambat pembangunan. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi dan motivasi karyawan menjadi kunci dalam upaya memperbaiki kualitas pelayanan publik (Siagian, 1988).

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara kompetensi, motivasi, dan kinerja karyawan. Misalnya, penelitian oleh (Sari & Prabowo, 2023) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang ditunjukkan oleh individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kompetensi yang tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, dan dengan hasil yang optimal sesuai dengan tuntutan organisasi. Dalam penelitian lain oleh (Wulandari & Nugroho, 2022), dijelaskan bahwa kompetensi memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja karena karyawan yang kompeten mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan serta menunjukkan inisiatif dan tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan memiliki pengaruh penting terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Sementara, penelitian oleh (Putri & Hidayat, 2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak dan menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh demi mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat, inisiatif, serta ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Dalam penelitian lain oleh (Santoso & Lestari, 2022), juga dijelaskan bahwa motivasi kerja menjadi faktor penting yang menentukan tingkat produktivitas dan efektivitas kerja individu dalam organisasi. Namun, penelitian-penelitian tersebut umumnya dilakukan di sektor swasta atau perusahaan, sehingga kurang mencerminkan kondisi di lingkungan birokrasi pemerintahan seperti kelurahan.

Meskipun banyak penelitian telah membahas pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja, masih terdapat gap penelitian terkait konteks organisasi pemerintahan tingkat kelurahan. Lingkungan kerja birokratis yang kaku dan prosedural dapat mempengaruhi hubungan antara kompetensi, motivasi, dan kinerja, yang belum banyak diungkap dalam penelitian sebelumnya. Selain itu, sebagian besar penelitian berfokus pada salah satu variabel (kompetensi atau motivasi), sedangkan penelitian ini mengkaji keduanya secara simultan.

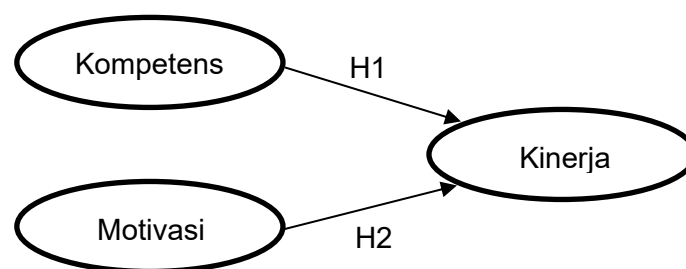
Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Kelurahan Banjarsugihan Kecamatan Tandes Kota Surabaya

Kebaruan penelitian ini terletak pada tiga aspek utama. Pertama, konteks spesifik, yaitu pelaksanaan penelitian di Kelurahan Banjarsugihan yang mewakili lingkungan kerja birokrasi pemerintahan dengan karakteristik unik, sehingga memberikan perspektif baru dalam studi manajemen SDM sektor publik. Kedua, pendekatan komprehensif dengan menggabungkan analisis kompetensi dan motivasi secara simultan untuk mengukur pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, yang jarang dilakukan dalam penelitian sejenis. Ketiga, implikasi praktis yang kuat, di mana hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pengelola kelurahan dalam merancang program pengembangan SDM yang lebih efektif dan terarah.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan judul penelitian “Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kelurahan Banjarsugihan Kecamatan Tandes Kota Surabaya”. Penelitian ini memberikan manfaat teoritis berupa memperkaya literatur manajemen SDM, khususnya dalam konteks organisasi pemerintahan, serta memberikan bukti empiris mengenai hubungan antara kompetensi, motivasi, dan kinerja di lingkungan birokrasi. Sementara itu, manfaat praktis meliputi: (1) bagi manajemen kelurahan, hasil penelitian dapat menjadi dasar perancangan program peningkatan kompetensi dan motivasi karyawan; (2) bagi karyawan, penelitian ini memberikan insight mengenai faktor-faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja; dan (3) bagi peneliti selanjutnya, studi ini dapat dijadikan referensi untuk pengembangan penelitian serupa dengan variabel atau konteks yang berbeda.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian di atas diperoleh kerangka konseptuan dan hipotesa penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. kerangka konseptual

Sumber: diolah oleh peneliti

H1: Diduga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal. Menurut (Sugiyono, 2016), penelitian kausal bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen adalah kompetensi dan motivasi, sementara variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menghasilkan data yang terukur, obyektif, dan dapat dianalisis secara statistik.

Jenis Dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif, dimana pengukuran data diukur dengan skala numeric (angka). Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui pengumpulan data dengan melakukan survei kepada seluruh populasi. Survei dilakukan dengan cara memberikan kuesioner secara langsung kepada responden.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh aparatur kelurahan yang bekerja di kantor kelurahan Banjarsugihan. Menurut (Armstrong & Taylor, 2014), populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Dalam konteks ini, populasi penelitian meliputi 50 aparatur kelurahan yang terdiri dari staf administrasi 10 pegawai, staf seksi Bagian Pemberdayaan Masyarakat 20 pegawai, dan staf seksi Bagian Pembangunan Sarana dan Prasarana 20 pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini digunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi

Kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut. Komponen dalam observasi ini adalah pemilihan, pengubahan, pencatatan, pengodean, dan tujuan empiris. Teknik ini menuntut adanya pengamatan baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitian. Instrumen yang dipakai dapat berupa lembar pengamatan, panduan pengamatan, dan lainnya.

2. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pertanyaan pada setiap responden untuk memperoleh informasi yang di butuhkan sehingga penelitian dapat lebih berstruktur. Daftar pertanyaan-pertanyaan dapat bersifat terbuka jika jawaban tidak ditentukan sebelumnya, sedangkan bersifat tertutup jika alternatif-alternatif jawaban telah disediakan.

Teknik Analisis Data

Setelah data dikumpulkan dan diolah, proses selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap hipotesis atau jawaban sementara dengan menggunakan metode analisis sebagai berikut:

1. *Analisis Kuantitatif*

Untuk menguji pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Kelurahan Banjarsugihan, dilakukan dua jenis analisis:

- a. Regresi Linier Sederhana untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- b. Regresi Berganda untuk menilai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Asumsi klasik

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Kelurahan Banjarsugihan Kecamatan Tandes Kota Surabaya

Evaluasi Kelayakan Model Regresi Linier Berganda digunakan untuk memastikan bahwa model regresi linier berganda dapat digunakan secara tepat, dilakukan pengujian asumsi klasik sebagai berikut:

1. Uji Normalitas Residual
Menguji apakah residual terdistribusi normal dengan Kolmogorov-Smirnov (K-S test) melalui SPSS. Kriteria: data normal jika signifikansi $> 0,05$. Selain itu, normalitas juga dianalisis secara visual menggunakan *normal probability plot*.
2. Uji Multikolinearitas
Menguji ada tidaknya korelasi antar variabel independen menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Kriteria: tidak terjadi multikolinearitas jika Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 (Ghozali, 2016).
3. Uji Heteroskedastisitas
Menguji kesamaan varians residual antar pengamatan menggunakan Uji Glejser. Hipotesis:
 - $H_0: \beta_1 = 0$ (tidak ada heteroskedastisitas)
 - $H_1: \beta_1 \neq 0$ (terjadi heteroskedastisitas) Kriteria: jika signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).
4. Uji Parsial (Uji-t)
Menguji pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen (Kuncoro, 2011:105). Kriteria:
 - Signifikansi $> 0,05 \rightarrow$ tidak berpengaruh signifikan
 - Signifikansi $< 0,05 \rightarrow$ berpengaruh signifikan.
5. Uji Simultan (Uji-F)
Menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen (Latan dan Temalagi, 2013:81). Kriteria:
 - $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05 \rightarrow$ signifikan
 - $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan signifikansi $\geq 0,05 \rightarrow$ tidak signifikan.
6. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)
R mengukur kekuatan hubungan antara variabel independen (kompensasi dan motivasi kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). R^2 menunjukkan proporsi variansi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Nilai R dan R^2 mendekati 1 menunjukkan hubungan yang kuat dan searah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Responden

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Kelurahan Banjarsugihan Kota Surabaya dengan total responden sebanyak 50 orang. Seluruh kuesioner yang disebarakan berhasil dikumpulkan dan diolah, menunjukkan tingkat respons sebesar 100%.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data yang diperoleh, mayoritas responden berada dalam rentang usia 18–28 tahun sebanyak 27 orang (54%), diikuti oleh usia 28–37 tahun sebanyak 18 orang (36%), usia 38–47 tahun sebanyak 5 orang (10%), dan tidak ada responden yang berusia di atas 48 tahun. Data ini menunjukkan bahwa institusi lebih banyak merekrut tenaga kerja muda yang dinilai memiliki potensi produktivitas, energi intelektual, serta kesiapan fisik yang baik.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sebanyak 31 responden (62%) merupakan perempuan, sementara 19 responden (38%) adalah laki-laki. Komposisi ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di Kelurahan Banjarsugihan adalah perempuan, yang diasumsikan memiliki tingkat ketelitian dan kerapihan tinggi dalam pelaksanaan tugas administratif maupun pelayanan masyarakat.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Responden dengan masa kerja kurang dari 3 tahun sebanyak 23 orang (46%), masa kerja 3–5 tahun sebanyak 19 orang (38%), masa kerja 5–8 tahun sebanyak 3 orang (6%), dan masa kerja lebih dari 8 tahun sebanyak 5 orang (10%). Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan merupakan pegawai baru yang tergolong fresh graduate, dengan kemampuan adaptasi, inovasi, dan penguasaan teknologi yang dinilai lebih baik.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Sebagian besar responden memiliki jenjang pendidikan S1 sebanyak 44 orang (88%), Diploma sebanyak 4 orang (8%), dan S2 sebanyak 2 orang (4%), sementara tidak terdapat responden dengan pendidikan SMA atau sederajat. Data ini mencerminkan bahwa Kelurahan Banjarsugihan memprioritaskan perekrutan karyawan dengan latar belakang pendidikan tinggi yang dinilai memiliki pengetahuan dan keterampilan memadai dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan Jabatan

Mayoritas responden berada pada golongan 3-A sebanyak 26 orang (52%), diikuti golongan 3-B sebanyak 19 orang (38%), golongan 3-C sebanyak 5 orang (10%), dan golongan 3-D sebanyak 1 orang (2%). Komposisi ini menunjukkan dominasi posisi staf dalam struktur organisasi Kelurahan Banjarsugihan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Besaran Gaji

Sebanyak 28 responden (56%) menerima gaji pada kisaran Rp 4.000.000 – Rp 6.000.000, 21 responden (42%) berada pada kisaran Rp 6.000.000 – Rp 10.000.000, dan 1 responden (2%) menerima gaji Rp 10.000.000 – Rp 15.000.000. Tidak terdapat responden yang menerima gaji di atas Rp 15.000.000. Besaran gaji disesuaikan dengan jenjang jabatan masing-masing karyawan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Frekuensi Assessment Karyawan

Sebanyak 35 responden (70%) hanya pernah mengikuti assessment 0–1 kali, 13 responden (26%) pernah mengikuti assessment 2–3 kali, dan 2 responden (4%) pernah mengikuti assessment lebih dari 3 kali. Assessment ini dilakukan sebagai bentuk evaluasi kompetensi karyawan dalam mendukung pengembangan karir.

Karakteristik Responden Berdasarkan Frekuensi Diskusi dengan Atasan

Sebagian besar responden (70%) melakukan diskusi dengan atasan sebanyak 1–2 kali per bulan, 22% melakukan diskusi 3–5 kali, dan 8% melakukan diskusi lebih dari 5 kali dalam sebulan. Kegiatan diskusi rutin ini menjadi sarana pembinaan, pemberian motivasi, serta peningkatan kinerja karyawan melalui komunikasi langsung dengan atasan.

Pengolahan Data

1. Uji Validitas

Uji validitas mempunyai tujuan dalam mengetahui suatu kuesioner yang valid atau tidak dalam penelitian. Dalam proses pengujian menggunakan *pearson correlation* yaitu nilai yang mampu signifikansi (P-Value) dengan nilai <0.05 = valid, sedangkan nilai $>0,05$ = tidak valid. Uji validitas dapat dikerjakan dengan menggunakan nilai dari *Corrected Item Total Correlation*. Dapat dikatakan valid jika nilai r-hitung hasilnya positif dan r-hitung $>$ r-tabel. Apabila sebaliknya, maka pertanyaan dalam penelitian dikatakan tidak valid. Dalam penelitian

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Kelurahan Banjarsugihan Kecamatan Tandes Kota Surabaya

ini, nilai r-tabel dari 50 responden yakni sebesar 0,27. Pada tabel berikut ini telah menunjukkan hasil dari uji validitas 3 variabel yang dikerjakan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut: Kompetensi (K), Motivasi Kerja (MK), dan Kinerja Karyawan (KK). berikut adalah penyajian tabel hasil uji validitas dari ketiga variabel dalam penelitian ini :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kompetensi

Pertanyaan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
K1	0,727	0,2787	Valid
K2	0,812	0,2787	Valid
K3	0,846	0,2787	Valid
K4	0,800	0,2787	Valid
K5	0,776	0,2787	Valid
K6	0,811	0,2787	Valid
K7	0,846	0,2787	Valid
MK1	0,836	0,2787	Valid
MK2	0,810	0,2787	Valid
MK3	0,833	0,2787	Valid
MK4	0,777	0,2787	Valid
MK5	0,923	0,2787	Valid
MK6	0,915	0,2787	Valid
KK1	0,849	0,2787	Valid
KK2	0,824	0,2787	Valid
KK3	0,842	0,2787	Valid
KK4	0,919	0,2787	Valid
KK5	0,801	0,2787	Valid
KK6	0,799	0,2787	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Tabel 1 menjelaskan bahwa variabel kompetensi (X1), motivasi kerja (X2), variabel kinerja (Y) memiliki kriteria yang valid untuk semua butir pertanyaannya dengan nilai signifikansi nilai r-hitung > r-tabel. Hal ini menunjukkan bahwa tiap pernyataan pada variabel kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan layak dan dapat dijadikan acuan sebagai variabel dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Dilakukan uji reliabilitas bertujuan dalam mengukur kuesioner penelitian yang merupakan indikator dari variabel penelitian dan untuk menilai konsistensi dari instrument penelitian. Dapat dikatakan reliable apabila jawaban dari responden terhadap pernyataan dalam kuesioner itu konsisten dari setiap pernyataan. Instrumen yang reliable jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi	0.906	Realiabel
Motivasi	0.923	Realiabel
Kinerja	0.912	Realiabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kompetensi dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,906, variabel motivasi kerja dengan nilai sebesar 0,923 dan variabel

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Kelurahan Banjarsugihan Kecamatan Tandes Kota Surabaya kinerja dengan nilai 0,912. Dimana ketiga variabel yang diteliti memiliki nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,60 maka seluruh pernyataan pada kuesioner penelitian dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

3. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas memiliki tujuan untuk melihat apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen dengan variabel dependen. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dengan nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10,00 maka tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dan variabel dependen. Tabel 4.17 menunjukkan hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompetensi (X1)	0.223	4.484
Motivasi Kerja (X2)	0.223	4.484

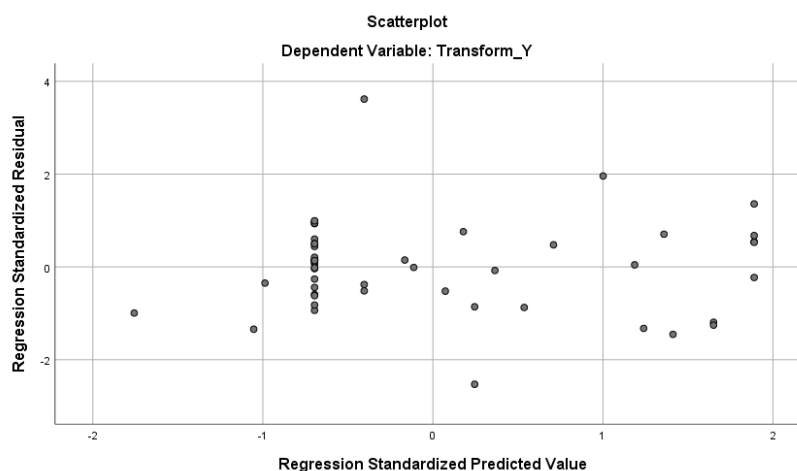
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai tolerance dari kedua variabel independen yaitu kompetensi dan motivasi kerja sebesar 0,223 dimana angka tersebut diatas 0,100. Kemudian untuk nilai VIF dari kedua variabel kompetensi dan motivasi kerja sebesar 4,484 yakni nilai tersebut dibawah 10,00. Jadi, dari besar angka tolerance dan VIF dari kedua variabel tersebut dapat disimpulkan dalam model persamaan regresi tidak terdapat permasalahan multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model analisis regresi terjadi ketidaksamaan *variance* terhadap residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini dapat ditentukan dengan melihat grafik Scatterplot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Jika pada grafik tidak ada pola yang jelas, serat titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 maka dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut adalah gambar grafik *scatterplot* pada penelitian ini.

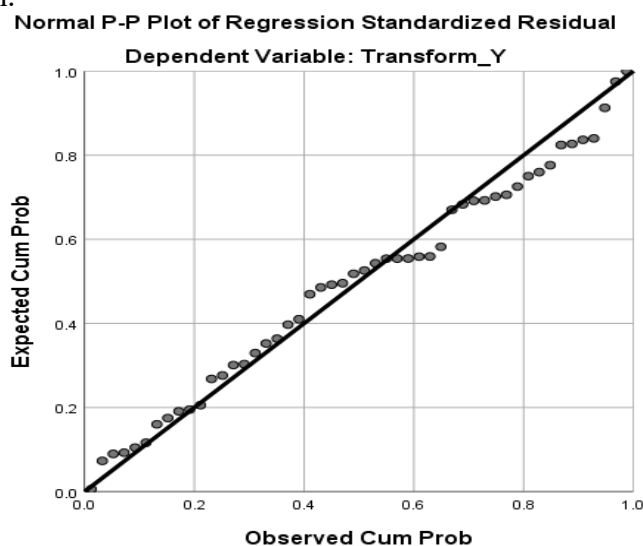


Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada gambar 1 grafik *scatterplot* menunjukkan tidak terdapat bentuk pola penyebaran yang jelas dan titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak terjadinya heteroskedastisitas pada penyebaran model regresi penelitian ini.

5. Uji Normalisasi

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah pada sebuah model analisis regresi terdapat distribusi data yang normal atau tidak. Dasar dalam mengetahui keputusan normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data nya menyebar disekitaran garis diagonal dengan mengikuti arah garis tersebut maka model regresi tersebut telah memenuhi asumsi normalitas, begitu pula sebaliknya. Suatu model regresi yang baik akan terdapat distribusi yang normal. Berikut ini adalah gambar grafik hasil uji normalitas P-Plot pada penelitian.



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan gambar grafik P-Plot diatas dapat terlihat data (titik) menyebar pada area garis diagonal dan mengikuti garis diagonalnya. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah uji normalitas dan hasil uji model regresi tersebut layak karena telah memenuhi asumsi normalitas.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) yaitu X1, X2, terhadap Kinerja Y. Dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah kinerja sedangkan variabel independen (Y) sedangkan variabel independen (X1,X2) yang digunakan adalah kompetensi dan motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan model analisis regresi linear berganda dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Analisi Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a	
		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	4.143	2.925

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Kelurahan Banjarsugihan Kecamatan Tandes Kota Surabaya

Kompetensi (X1)	0.230	0.206
Motivasi Kerja (X2)	0.562	0.227

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4 maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (1)$$

$$Y = 4,143 + 0.230X_1 + 0.562X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X1 = Kompetensi

X2 = Motivasi

Nilai konstanta (a) menunjukkan bahwa nilai dari kinerja (Y), kompetensi (X1), dan motivasi kerja (X2) dinyatakan konstan dengan nilai kinerja 4,143. Nilai konstanta (a) menunjukkan besarnya nilai dari kinerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel kompetensi dan motivasi kerja dianggap konstan, maka nilai kinerja sebesar 4,143. Koefisien regresi variabel kompetensi (X1) sebesar 0,230 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi dan kinerja (Y), jika semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan dapat semakin meningkat. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,562 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan kinerja (Y), jika semakin baik motivasi kerja pada karyawan maka kinerjanya dapat semakin meningkat.

Uji t

Analisis uji statistik t bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dan signifikan dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini variabel independen yaitu kompetensi (X1) dan motivasi kerja (X2) serta variabel dependen yaitu kinerja (Y). Berikut pada tabel 4.16 yang menunjukkan hasil dari uji statistik t pada penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B		Beta		
1 (Constant)	4.143	2.925		1.416	0.163
Kompetensi (X1)	0.230	0.206	0.235	1.118	0.269
Motivasi Kerja (X2)	0.562	0.227	0.519	2.471	0.017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian tabel 5 di atas memperlihatkan hasil pengujian hipotesis penelitian ini, yaitu:

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil signifikansi (0,269) > 0,05, maka jawaban hipotesis yaitu H_a ditolak dan menerima H_o yang menyatakan bahwa tidak terdapat Pengaruh secara parsial signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Kelurahan Banjarsugihan Kecamatan Tandes Kota Surabaya.
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil signifikansi (0,017) < 0,05, maka jawaban hipotesis yaitu H_o ditolak dan menerima H_a yang menyatakan bahwa terdapat Pengaruh secara parsial signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kelurahan Banjarsugihan Kecamatan Tandes Kota Surabaya.

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Kelurahan Banjarsugihan Kecamatan Tandes Kota Surabaya

Uji F

Menurut Latan dan Temalagi (2013:81) “Uji F pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen ataukah tidak. Kriteria pengambilan keputusan penelitian ini terhadap hasil uji F ini ialah sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai probabilitas (Sig. F) $< \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_A mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai probabilitas (Sig. F) $\geq \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_A tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Berikut adalah hasil uji statistik simultan (Uji F) dalam penelitian ini ditunjukkan dalam tabel 6 berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181.972	2	90.986	27.417	.000 ^b
	Residual	155.977	47	3.319		
	Total	337.948	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji ANOVA pada penelitian ini dengan $df_1 = 2$, $df_2 = 47$, dan $\alpha = 0,05$, diperoleh F_{hitung} sebesar 27,417 yang lebih besar dari F_{tabel} 3,20, serta p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa model regresi yang diuji secara keseluruhan signifikan. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa variabel-variabel independen tidak berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan ditolak, sedangkan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kelurahan Banjarsugihan Kecamatan Tandes Kota Surabaya.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Nilai R² yang kecil mempunyai arti yaitu kemampuan dari variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang dapat mendekati satu berarti bahwa seluruh variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variabel dependen. Berikut adalah hasil uji R² pada penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	0.538	0.519	1.82172

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kompetensi (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2025

Pada tabel 7 Uji Koefisien Determinasi (R²) diperoleh nilai korelasi ganda R sebesar 0,734, Koefisien Determinasi (R²) sebesar 0,538, dan R² terkoreksi (*Adjusted R Square*)

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Kelurahan Banjarsugihan Kecamatan Tandes Kota Surabaya

sebesar 0,519 yang berarti bahwa 51,9% yang menyatakan bahwa variabilitas dalam Kinerja Karyawan Kelurahan Banjarsugihan Kecamatan Tandes Kota Surabaya dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen (Kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2)) dan menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang cukup baik. Sisanya 48,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Nilai *Adjusted R Square* sebesar $0,519 < R^2 (0,538)$ maka dapat diartikan bahwa jika ada tambahan variabel baru, model tidak mengalami peningkatan yang signifikan dalam menjelaskan variabilitas data dan hal ini juga berarti bahwa model masih cukup stabil.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis kuesioner, rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Kompetensi (X1) sebesar 4,23, menunjukkan bahwa kompetensi karyawan Kelurahan Banjarsugihan secara umum dinilai sangat baik. Para karyawan dianggap memahami tugas dan tanggung jawab, menguasai keterampilan teknis, serta mampu bekerja profesional, sehingga secara persepsi kompetensi sudah menjadi modal dasar dalam menjalankan tugas pemerintahan. (Gunawan & Iskandar, 2022)

Namun, hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,230 dengan signifikansi 0,269 (lebih besar dari 0,05) menunjukkan bahwa secara statistik hubungan antara kompetensi dan kinerja tidak cukup kuat. Hal ini diduga karena karakteristik birokrasi di Kelurahan Banjarsugihan yang bersifat prosedural dan administratif, sehingga kompetensi karyawan belum sepenuhnya dapat diaktualisasikan secara kreatif maupun inovatif.

Perbedaan hasil ini dengan penelitian sebelumnya menegaskan pentingnya konteks organisasi. Misalnya, Putra (2021) dan Lestari (2022) menemukan pengaruh signifikan kompetensi di sektor jasa dan pendidikan, sedangkan Wahyuni (2020) menunjukkan hasil serupa dengan penelitian ini dalam lingkungan kerja birokratis yang ketat. Faktor-faktor seperti kurangnya pemberdayaan karyawan, manajemen kinerja yang kurang efektif, serta budaya kerja birokratis turut membatasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengembangan SDM yang tidak hanya meningkatkan kompetensi administratif, tetapi juga mendorong penerapan kompetensi secara optimal dalam pekerjaan sehari-hari.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis kuesioner menunjukkan bahwa kompetensi karyawan Kelurahan Banjarsugihan dinilai sangat baik dengan rata-rata skor 4,23. Karyawan dianggap memahami tugas dan tanggung jawab, menguasai keterampilan teknis, serta mampu bekerja profesional. Kompetensi ini secara persepsi sudah menjadi modal penting dalam mendukung pelaksanaan tugas pemerintahan di tingkat kelurahan.

Namun, hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun koefisien regresinya positif (0,230), nilai signifikansinya sebesar 0,269, lebih besar dari 0,05, sehingga secara statistik tidak cukup kuat. Ketidaksignifikanan ini kemungkinan disebabkan oleh sifat birokrasi yang prosedural dan administratif di Kelurahan Banjarsugihan, yang membatasi ruang aktualisasi kompetensi secara kreatif dan inovatif. (Mathis & Jackson, 2002)(Maulana & Widodo, 2020)

Perbedaan hasil penelitian ini dengan beberapa studi sebelumnya menegaskan pentingnya konteks organisasi. Penelitian Putra (2021) dan Lestari (2022) menunjukkan pengaruh signifikan kompetensi di sektor jasa dan pendidikan, sedangkan Wahyuni (2020) menemukan hasil serupa dengan penelitian ini di lingkungan birokrasi ketat. Faktor seperti

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Kelurahan Banjarsugihan Kecamatan Tandes Kota Surabaya

kurangnya pemberdayaan, manajemen kinerja yang kurang efektif, dan budaya kerja birokratis turut menjadi penyebab. Oleh karena itu, pengembangan SDM perlu diarahkan tidak hanya pada peningkatan kompetensi, tetapi juga pada penerapannya secara optimal dalam tugas sehari-hari.

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh F hitung sebesar 27,417 dengan signifikansi 0,000, yang dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,20 pada $\alpha = 0,05$. Karena F hitung lebih besar dari F tabel dan signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, model regresi yang dibangun layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan kedua variabel tersebut, dengan kemungkinan kesalahan yang sangat kecil. (Hartono & Fauziah, 2021)

Secara teoritis, temuan ini memperkuat pandangan bahwa motivasi kerja dan kompetensi saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi mendorong individu untuk bekerja secara optimal, sementara kompetensi menentukan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai tuntutan organisasi. Kombinasi keduanya mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Rini Apriyani (2020), Herlina dan Firmansyah (2019), yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan penelitian Sutrisno (2018) yang menyatakan kompetensi tidak berpengaruh signifikan tanpa dukungan sistem manajerial dan lingkungan kerja yang baik, serta Lestari dan Nugroho (2021) yang menegaskan bahwa motivasi kerja saja tidak cukup tanpa kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan yang sesuai.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis terhadap 50 orang karyawan Kantor Kelurahan Banjarsugihan, dengan menggunakan model regresi linear berganda Berdasarkan dengan data yang telah dikumpulkan dan telah dilakukan pengujian dengan menggunakan model regresi linear berganda, maka dalam penelitian ini ditarik kesimpulan sebagai berikut: Kompetensi tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi kasus karyawan Kantor Kelurahan Banjarsugihan). Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja (Studi kasus karyawan Kantor Kelurahan Banjarsugihan). Kompetensi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Studi kasus karyawan Kantor Kelurahan Banjarsugihan).

Secara keseluruhan, motivasi kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan kompetensi perlu dioptimalkan melalui strategi manajemen yang tepat agar dapat berkontribusi secara lebih signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, organisasi perlu lebih fokus pada penciptaan sistem kerja yang mampu mendorong motivasi intrinsik dan ekstrinsik, sekaligus mengembangkan lingkungan yang mendukung pemanfaatan kompetensi secara efektif.

REFERENSI

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Dessler, G. (2005). *Human Resource Management* (10th ed.). Pearson Custom Publishing.

- Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Kelurahan Banjarsugihan Kecamatan Tandés Kota Surabaya
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, S., & Iskandar, D. (2022). Hubungan antara pelatihan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan di sektor perbankan. *Jurnal Ekonomi Dan Sumber Daya Manusia*, 5(3), 61–70.
- Hartono, R., & Fauziah, L. (2021). Analisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan logistik. *Jurnal Manajemen Strategis*, 7(2), 88–97.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Salemba Empat.
- Maulana, A. F., & Widodo, T. (2020). Kompetensi sebagai prediktor kinerja: Studi pada perusahaan teknologi. *Jurnal Organisasi Dan Bisnis*, 6(1), 15–27.
- Putri, A. R., & Hidayat, T. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 11(2), 115–124.
- Santoso, M., & Lestari, N. D. (2022). Hubungan antara motivasi dan produktivitas kerja karyawan di sektor jasa. *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 9(1), 45–53.
- Sari, D. A., & Prabowo, H. (2023). Kompetensi karyawan dan dampaknya terhadap kinerja individu dalam organisasi. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 8(3), 76–84.
- Siagian, S. P. (1988). *Pengembangan sumber daya manusia*. PT Gunung Agung.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Cetakan ke). Alfabeta.
- Suryani, T. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di sektor pemerintahan. *Jurnal Manajemen SDM*, 5(2), 45–55.
- Wulandari, F., & Nugroho, B. (2022). Peran kompetensi dalam peningkatan efektivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 10(1), 32–41.