

## Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja

Alexander Nova Vernando, Riska Fita Saptyana, Muh Fajrul,  
Anang Tri Wahyono, Erlitawati Kaharudin

Akademi Entrepreneurship Terang Bangsa,  
email: alexandernovavernando@gmail.com, Riskafitasaptyana@gmail.com  
muhfajrul777@gmail.com, wongkuamang@gmail.com  
erlita@aeterbang.ac.id

### Abstrak

Dalam kondisi dinas pada saat ini, setiap instansi berusaha melakukan evaluasi terhadap kinerja masing-masing institusi. Salah satu masalah yang dikeluhkan oleh pegawai bidang sekretariat Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang, yaitu promosi, pengembangan, dan peningkatan karir serta penghargaan yang mana pegawai berpendapat masih belum pantas dengan pekerjaan yang pegawai hasilkan, sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan tingkat motivasi menurun yang menyebabkan kinerja pegawai yang rendah dapat disebabkan kompetensi pegawai yang tidak kompeten. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Peneliti menggunakan *method quantitative* untuk mengetahui hasil dari penelitian ini, berarti peneliti mengambil data dari kuesioner yang dibagikan. Berdasarkan dari hasil perhitungan hipotesis pertama motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang sekretariat Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang. Berdasarkan dari hasil perhitungan hipotesis kedua kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang sekretariat Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang. Artinya kompetensi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Karena kedinasan mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh pegawai sehingga kinerja pegawai optimal dibidangnya.

**Kata kunci:** *Motivasi; Kompetensi; dan Kinerja*

### Abstract

*In the current state of the service, each agency is trying to evaluate the performance of each institution. One of the problems complained about by the employees of the secretariat of the Semarang City Fire Department, namely promotion, development, and career advancement as well as awards which employees think are still not appropriate to the work that employees produce, so that this can result in a decrease in motivation levels which causes low employee performance which can be caused by incompetent employee competency. The aim of this study is to determine the influence of motivation and competence on employee performance. Researchers used quantitative methods to find out the results of this research, meaning researchers took data from distributed questionnaires. Based on the results of the first*

Page 753 of 768

*hypothesis calculation, motivation does not influence the performance of employees in the secretariat of the Semarang City Fire Department. Based on the results of the calculation of the second hypothesis, competency influences the performance of employees in the secretariat of the Semarang City Fire Department. This means that competence can improve employee performance. Because the service takes into account the skills and experience possessed by employees so that employee performance is optimal in their field.*

**Keywords:** *Motivation; Competence; and Performance*

## **Pendahuluan**

Kualitas sumber daya manusia yang baik dibutuhkan dalam menjalankan perusahaan untuk mewujudkan fungsi organisasi. Apabila sumber daya tersebut diperhatikan secara tepat maka akan menghasilkan kinerja yang baik dapat dilihat dari tingkat produktivitasnya. Hal yang perlu diperhatikan dalam memperbaiki kinerja yaitu dengan memberikan motivasi kepada pegawai agar dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan kedinasan. Selain itu, persiapan kompetensi sumber daya manusia menjadi hal yang sangat diperlukan baik setiap institusi dan kedinasan. Dengan adanya sistem kompetensi ini dibutuhkan karyawan dan pegawai yang mempunyai kompetensi spesifik dibidangnya.

Dalam sebuah institusi, kinerja yang baik merupakan *goal* yang ingin dicapai. Motivasi dan kompetensi merupakan faktor utama. Motivasi pegawai akan sangat baik apabila didukung dengan kompetensi yang baik pula, dan apabila seorang pegawai mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan tercipta pada pegawai tersebut kompetensi yang diharapkan institusi terkait.

Organisasi yang efektif dapat berjalan apabila ada pendekatan yang baik antara pihak pimpinan dengan pegawai agar pegawai mengerti akan segala sesuatu yang harus dilakukan, boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan di kedinasan. Karena organisasi kinerja adalah sesuatu yang penting pada sebuah institusi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan kewajiban yang diberikan kepada pegawai, baik secara kualitas, maupun kuantitas. Hasil yang bagus akan didapatkan jika faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai baik juga.

Menurut Siregar (2020) dalam jurnal penelitiannya menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan yang datang dari manusia dengan kesadaran atau

ketidaksadaran untuk melakukan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan tertentu, sedangkan Agrifina et al (2024) motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan pegawai.

Menurut Sri Santi Pratiwi (2025) salah satu aspek yang perlu diperhatikan perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah bagaimana kinerja pegawainya, perusahaan harus mampu berinovasi dalam mengelola sumber daya manusianya misalnya melalui kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Ada beberapa hal yang bisa memberikan dampak pada kinerja pegawai diantaranya motivasi dan kompetensi.

Istilah motivasi kalau dilihat, berasal dari kata *motion* (bahasa Inggris) dan *movere* (bahasa Latin) yang bisa diartikan bergerak. Jadi motivasi bisa di terjemahkan motivator atau sesuatu yang memberi dorongan atau motif. Adanya motif dan hal-hal menyebabkan impuls serta suatu hal yang menyebabkan impuls. Motivasi juga bisa diartikan suatu konsep yang menggambarkan *power* pada pegawai yang bisa memulai dan membimbing perilaku. Pada dasarnya motivasi merupakan kegiatan yang menghasilkan, menyalurkan, dan menjaga perilaku manusia. Karena menurut definisi pemimpin itu mempunyai sifat kebiasaan, temperamen, watak, dan kepribadian sendiri yang unik serta khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain (Mulyono, 2018).

Motivasi merupakan sesuatu yang sangat penting bagi sebuah institusi baik negeri ataupun swasta. Institusi menjadi salah satu elemen dinamis yang paling menentukan ketercapaian tujuan di berbagai bidang kehidupan, termasuk bidang ekonomi (Kusuma & Fridayani, 2022).

Akbar Abbas (2023) mengatakan bahwa sebenarnya motivasi merupakan dorongan emosional dalam diri seseorang untuk dapat melakukan sesuatu, ketika seseorang termotivasi untuk melakukan sesuatu, semangat yang terdapat dalam dirinya untuk menyelesaikan atau mencapai suatu tujuan akan mendorong tercapainya hal tersebut, sebagai seorang manusia terdapat kondisi dimana seseorang mengalami penurunan kinerja dan menjadi tidak produktif dengan demikian menghambat seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang

dimilikinya. Sehingga motivasi pegawainya artinya adalah proses di mana sebuah organisasi atau institusi menginspirasi pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi tercipta dari tingkah laku pegawai ketika berhadapan dengan situasi dan kondisi tempat pegawai bekerja. Motivasi berperan sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai (Deasty, 2021).

Kompetensi dan motivasi tidak ada pengaruhnya kepada kinerja yang menunjukkan bahwa pegawai belum dapat memberikan kontribusi yang diharapkan dalam mendukung kinerja. Menurut Mulyeni et al (2023) selain itu, dalam mencari tenaga kerja bagus atau unggul, maka memiliki kompetensi yang bagus untuk jangka panjang maupun jangka pendek. Tidak semua pegawai atau pemimpin mempunyai kewenangan atau otoritas, otomatis mempunyai kompetensi hanya pegawai atau pemimpin yang menunjukkan kinerja tinggi disebut mempunyai kompetensi.

Kompetensi ialah sebuah kebiasaan yang dipunyai oleh seseorang berupa ilmu pengetahuan, *skill*, dan akhlak yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas serta kewajibannya, sehingga dia dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien. Suryani & Makiah (2024) menyatakan bahwa dengan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki seseorang, pemimpin akan dapat memprediksi kinerja orang tersebut. Yulianty et al (2021) dalam melakukan suatu pekerjaan dibutuhkan adanya kompetensi yang merupakan tingkat kemampuan pekerja untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya. Kinerja karyawan merupakan elemen kunci dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan strategis, termasuk peningkatan produktivitas, pengembangan inovasi, serta peningkatan kepuasan pelanggan (Rahayu et al., 2024).

Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang adalah sebuah lembaga atau instansi yang bertanggung jawab dalam penanggulangan kebakaran dan penyelamatan jiwa serta harta benda yang terancam oleh kebakaran. Usaha yang dilakukan untuk mendorong peningkatan pelayanan dalam kedinasan peningkatan kerja pegawai kinerja karyawan, serta meningkatkan kompetensi dalam bekerja agar setiap pegawai sehingga mampu bekerja dengan baik dan optimal. Di balik semua itu terdapat kelemahan yang harus ditinjau oleh kedinasan, misalnya semakin tingginya

persaingan kedinasan para pegawai dipacu sedemikian rupa sampai melampaui kemampuan fisik dan mental yang membuat kinerja tidak optimal. Di dalam pelaksanaan kegiatan usaha kedinasan, maka kedinasan memiliki sarana untuk menunjang pelaksanaan kerja. Kedinasan memastikan bahwa seluruh sarana kerja kedinasan memenuhi unsur keselamatan kerja dan mampu menunjang kinerja pegawai kedinasan. Sarana utama bagi kegiatan usaha kedinasan harus mampu memberikan kemampuan bagi pegawai kedinasan untuk berkarya dan membantu proses kegiatan usaha kedinasan. Di dalam hal ini terkandung unsur keselamatan yang perlu untuk terus ditingkatkan.

Berdasarkan tabel laporan dapat di lihat dari data absensi di atas kedisiplinan yang kurang sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan salah satu masalah yang dikeluhkan oleh pegawai bidang sekretariat Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang, yaitu promosi, pengembangan serta peningkatan karir dan penghargaan yang menurut pegawai kurang sesuai dengan pekerjaan yang pegawai hasilkan, sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan tingkat motivasi menurun diakibatkan kedisiplinan dari faktor keterlambatan pegawai yang menyebabkan kinerja pegawai yang rendah dapat disebabkan kompetensi pegawai yang tidak kompeten. Pada tahun 2021 kinerja yang dicapai Dinas Pemadam Kebakaran adalah tidak berhasil meningkatkan kesadaran dan partisipasi masyarakat dalam upaya penanggulangan bahaya kebakaran melalui pemberdayaan Satuan Relawan Kebakaran. Hal ini dapat disampaikan langsung, email, surat atau yang lainnya.

### **Tinjauan Pustaka dan Pengembangan hipotesis**

Teori *Existence Relatedness Growth* dalam Mayvita et al (2017) menyebutkan dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori motivasi *Existence Relatedness Growth* yang dikemukakan oleh Alderfer meliputi kebutuhan eksistensi (*existence*), kebutuhan berhubungan (*relationship*), dan kebutuhan pertumbuhan (*growth*). Teori ini mengemukakan kebutuhan manusia menjadi tiga kelompok, yaitu kebutuhan eksistensi ini untuk kebutuhan dalam bertahan hidup dan kebutuhan fisik; kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain yang bermanfaat seperti keluarga, sahabat, atasan,

serta keanggotaan di dalam masyarakat; dan kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan yang berhubungan dengan pengembangan diri untuk menjadi produktif serta kreatif.

Menurut Trilestari (2005) *competence* dapat didefinisikan menurut tiga level sebagai berikut *core competence* – merupakan kompetensi pokok dalam suatu organisasi. Kompetensi ini diaplikasikan untuk organisasi secara keseluruhan. Bila menghendaki suatu keberhasilan dalam organisasi, maka prakteknya dengan mengacu pada hal-hal yang baik yang harus dilakukan organisasi. Di dalamnya termasuk adalah faktor-faktor, orientasi pada pelanggan, memproduksi barang-barang bermutu tinggi atau menyediakan layanan berkualitas tinggi, inovasi, memberikan nilai tambah melalui pemanfaatan secara efektif sumber-sumber daya yang ada serta dapat pengelolaan biaya (meniadakan ongkos-ongkos tak perlu dari bisnisnya); *generic competence* – *share* dalam kelompok tugas yang serupa (akuntan keuangan, analisis sistem, pimpinan tim, dan sebagainya). Hal tersebut mencakup aspek-aspek pekerjaan yang mengandung kesamaan dan menetapkan kapabilitas bersama (*shared capabilities*) yang diperlukan untuk memperoleh hasil yang diharapkan; serta *role specific competence* – bersifat untuk suatu peran yang khusus. Hal ini berkaitan dengan tugas-tugas khusus yang harus mampu dilakukan, disamping *generic competence* yang sama-sama dimiliki dengan orang lain yang melakukan peran-peran yang banyak kesamaannya.

Menurut Hasan (2018), penilaian kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan personelnnya, berdasarkan sasaran strategis, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan penilaian kinerja itulah pimpinan bisa memprediksikan kedepannya perusahaan akan tetap berjalan atau kalah bersaing dengan organisasi-organisasi yang memiliki karyawan yang lebih kompetitif bisa lebih cepat untuk merealisasikan tujuan dan sasaran yang diinginkan oleh perusahaan, jika karyawan yang dimiliki tidak bisa berkembang atau tidak melaksanakan program serta sasaran yang dibebankan organisasi dengan baik maka sama pula dengan organisasinya itu sendiri akan sama dari tahun ke tahun tidak ada perubahan karena karyawan yang dimiliki tidak bisa merealisasikan tujuan dan sasaran yang diinginkan oleh organisasi

atau perusahaan.

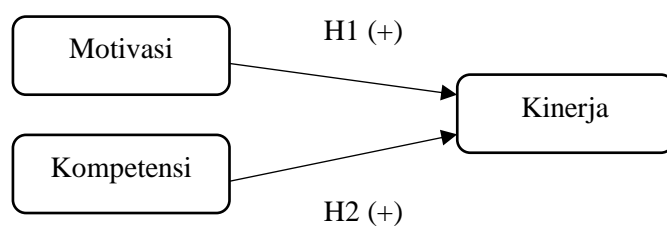
### **Pengembangan hipotesis**

Berdasarkan temuan permasalahan di atas pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang, peneliti ingin meneliti motivasi kerja dan kompetensi yang pasti akan berdampak kepada kualitas kerja pegawai. Apabila pegawai amanah terhadap tugasnya, maka pegawai akan dapat bekerja dengan hasil yang baik pula. Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam suksesnya suatu organisasi atau perusahaan (Rizki Amalia Putri et al., 2023).

Peneliti menentukan rumusan masalah dalam penelitian ini ada dua, yaitu apakah motivasi mempengaruhi kinerja dan apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja? Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut hipotesis pertama di duga bahwa motivasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang sekretariat (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang dan hipotesis kedua di duga bahwa kompetensi (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang sekretariat (Y) pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang.

### **Model Penelitian**

Model penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**Model Penelitian**

## **Metode Penelitian**

Peneliti melakukan penelitian dengan kuantitatif. Ini biasa dipraktekkan dan dilaksanakan pada penelitian terbaru. Disebut kuantitatif sebab data penelitian yaitu angka-angka serta penggunaan analisis statistik, ini juga berdasarkan judul penelitian, yaitu motivasi dan kompetensi dalam bekerja serta pengaruhnya pada kinerja pegawai bidang sekretariat Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang. Peneliti ingin mempelajari pengaruh serta penerapan motivasi dan kompetensi dalam bekerja terhadap kinerja pegawai.

Peneliti mengambil populasi semua pegawai bidang sekretariat yang bekerja di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 35 sampel yang semuanya adalah populasi Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang, karena apabila jumlah semua populasi kurang dari 100, maka semuanya dijadikan sampel.

Dalam mengumpulkan data penelitian ini, peneliti melakukan hal-hal sebagai berikut adalah mengamati atau pengamatan dilakukan langsung di kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang sebagai objek penelitian tentang kinerja pegawai bidang sekretariat; mewawancarai personil, Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang. Wawancara ini berfungsi untuk mengeksplorasi, mengumpulkan, dan menemukan hal-hal yang diperlukan atau terkait serta berhubungan tentang penelitian; kuesioner, maksudnya adalah peneliti mengumpulkan data menggunakan cara dengan menyebarkan kuesioner yang berisi pernyataan tentang motivasi, kompetensi, dan kinerja yang diberikan kepada 35 pegawai bidang sekretariat kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang. Skala yang peneliti gunakan adalah penilaian 1 sampai dengan 5, yaitu 1 yang artinya sangat tidak setuju, sampai 5 yang berarti sangat setuju; serta studi literatur, peneliti melakukan hal ini dengan cara mengumpulkan jurnal-jurnal, teori yang sesuai, dan teori lain yang ada hubungannya dengan artikel ini.

Untuk analisis data, dilaksanakan beberapa uji. Yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam artikel ini, guna menemukan keandalan item dengan *form alpha  $\alpha$* , sebab alat yang digunakan di sini adalah dalam bentuk kuesioner atau daftar pertanyaan yang nilainya berkisar dalam 1 sampai 5 serta uji validitas memakai total

item, di mana supaya menemukan keandalan item yang nilainya tidak 1 atau 0, misalnya deskripsi kuesioner atau formulir pertanyaan kemudian gunakan rumus *alpha*  $\alpha$ .

Normalitas tes adalah uji selanjutnya yang berfungsi agar mengetahui semua sampel yang digunakan distribusinya normal atau tidak. Pada regresi linier, perkiraan ini diperlihatkan oleh nilai kesalahan yang terdistribusi normal. Sebuah model regresi akan dinyatakan baik apabila terdistribusi dengan normal atau paling tidak dekat kepada normal, sehingga layak untuk diuji secara *statistic*. Untuk mengujinya dengan cara kolmogorov smirnov.

Pengambilan keputusan dapat didasarkan pada *probability* (asimtotik signifikansi), yaitu jika probabilitas melebihi 0,05 artinya model dapat dikatakan terdistribusi dengan normal dan apabila probabilitas kurang dari 0,05, artinya model dapat dikatakan tidak terdistribusi dengan normal.

Regresi ini adalah relasi linier diantara beberapa variabel bebas atau X pada variabel terikat atau variabel Y. *Test* ini adalah untuk menentukan bagaimana hubungan beberapa variabel X dan Y, apakah semua variabel bebas terkait positif atau negatif serta memperkirakan nilai 1 Y jika nilai X meningkat atau menurun.

Di sini peneliti juga melakukan uji F. Dengan melakukan ini, semua akan tahu apakah beberapa variabel X secara *simultant* bisa mempengaruhi variabel Y. Dalam arti kata, uji F ini berguna untuk mencari tahu model regresi bisa dipakai atau tidak untuk prediksi variabel Y.

Selanjutnya peneliti menggunakan koefisien determinasi. Pada dasarnya uji ini berfungsi untuk mengukur kekuatan model untuk penerjemahan variasi dalam variabel Y. Uji koefisien determinasi ialah antara 0 dan 1 ( $0 < R^2 < 1$ ). Apabila nilai  $R^2$  yang kecil dapat diterjemahkan bahwa kemampuan variabel X untuk menjelaskan variasi variabel Y sangat terbatas. Apabila skornya dekat ke angka satu berarti jika variabel X mempunyai hampir seluruh informasi yang dibutuhkan dalam memperkirakan variasi yang ada pada variabel Y.

Selanjutnya untuk uji hipotesis, peneliti melakukan uji t. Uji ini berguna untuk mengetahui adakah dalam model regresi variabel-variabel independent secara terpisah memiliki pengaruh signifikan kepada variabel dependen. Cara untuk

membuat hasil uji statistik t adalah pada nilai signifikansi 0,05, jika nilai signifikansi t lebih kecil dari 0,05, maka hipotesa dapat diterima, ini membuktikan bahwa variabel terikat secara partial dapat mempengaruhi variabel bebas, dan begitu juga kesimpulan sebaliknya.

### **Hasil dan Pembahasan**

Hasil uji validitas, menunjukkan tiga hasil. Yang pertama adalah variabel motivasi (X1), variabel kompetensi (X2), dan variabel kinerja (Y). Korelasi antar setiap butir pernyataan dengan skor butir pernyataan. Nilai korelasi ini dibandingkan dengan r tabel pada signifikansi 0,05 dengan dua sisi dan jumlah (n) = 35 atau (n-2) = 33, maka dapat disimpulkan r tabel sebesar 0,3338.

Berdasarkan perhitungan, didapatkan hasil nilai koefisien korelasi pada setiap uji validitas semua variabel yang diperoleh menyatakan r hitung lebih besar daripada r tabel, sehingga uji validitas ini dinyatakan valid. Berdasarkan perhitungan reliabilitas, semua item pernyataan memiliki koefisien alpha,  $r = 0,918$  dengan demikian dilihat dari pengukuran tingkat reliabilitas maka termasuk ke dalam nilai yang berarti *reliable*. Karena nilai cronbach's *alpha*  $0,918 > 0,3338$  (r tabel) maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan di atas, dapat disimpulkan bahwa angket atau kuesioner pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja dinyatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

Berdasarkan uji, histogram mengarah pada pola yang menceng ke arah kanan dan distribusi data mengarah kepada kurva, artinya grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal. Maka dalam hal ini model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan tabel *output coefficients* pada bagian *collinearity statistics* diketahui nilai *tolerance* untuk variabel motivasi (X1) dan kompetensi (X2) adalah 0,737 lebih besar dari 0,10. Sementara, nilai VIF untuk variabel motivasi (X1) dan kompetensi (X2) adalah  $1,358 < 10,00$ . Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas (motivasi dan kompetensi) dalam model regresi.

**Tabel 1.** Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.090	5.132		1.382	.177		
Total_M	.083	.142	.076	.582	.565	.737	1.358
Total_K	.638	.115	.728	5.546	<.001	.737	1.358

*Sumber: data sekunder diolah, 2025*

Berdasarkan tabel, maka hasil regresi linier berganda diperoleh persamaan sebagai berikut  $Y = 7,090 + 0,083 X_1 + 0,638 X_2$ . Keterangan adalah dari gambar diatas, terdapat konstanta sebesar 7,090 yang artinya jika motivasi (X1) dan kompetensi (X2) nilainya 0, maka kinerja pegawai nilainya sebesar 7,090; koefisien beta pada variabel X1 sebesar 0,083 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel motivasi (X1) sebesar satu-satuan akan mengakibatkan perubahan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,083 satuan. Sebaliknya penurunan satu-satuan pada variabel motivasi (X1) akan menurunkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,083 dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap; dan nilai koefisien beta pada variabel kompetensi (X2) sebesar 0,638 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel kompetensi (X2) sebesar satu-satuan akan mengakibatkan perubahan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,638 satuan. Sebaliknya penurunan satu-satuan pada variabel kompetensi (X2) akan menurunkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,638 dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.

Uji T ( Parsial) untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) secara parsial (sendiri) berpengaruh signifikansi terhadap variabel kinerja (Y).

**Tabel 2.** R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 <sup>a</sup>	.593	.568	2.653

Sumber: data sekunder diolah, 2025

Berdasarkan tabel persamaan regresi, dapat disimpulkan bahwa adalah tabel distribusi T dicari pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (uji 2 sisi) di mana untuk mengetahui nilai T tabel maka dapat digunakan persamaan sebagai berikut yaitu  $df$  (*degree of freedom* atau derajat kebebasan) =  $n - k - 1$  atau  $35 - 2 - 1 = 32$  ( $n$  adalah jumlah data atau total sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel bebas). Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2,037; berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai T hitung sebesar 0,582 sedangkan nilai T tabel pada taraf signifikansi sebesar 5% adalah 2,037. Dengan demikian T hitung lebih kecil dari T tabel ( $0,582 < 2,037$ ). Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa  $H_01$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak yang artinya, bahwa motivasi ( $X_1$ ) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja ( $Y$ ) pegawai bidang sekretariat Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan hasil ini berbanding terbalik dengan hasil kompensasi serta lingkungan kerja yang menunjukkan hasil berpengaruh signifikan (Sirri & Aprilia, 2024); dan berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai T hitung sebesar 5,546 sedangkan nilai T tabel pada taraf signifikansi sebesar 5% adalah 2,037. Dengan demikian T hitung lebih kecil dari pada T tabel ( $5,546 > 2,037$ ). Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa  $H_02$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima yang artinya, bahwa kompetensi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja ( $Y$ ) pegawai bidang sekretariat Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh nilai F hitung yang lebih besar dari nilai F tabel, sehingga variabel kompetensi ( $X_1$ ) dan dan pelatihan ( $X_2$ ) disimpulkan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Chairil, 2021).

Dalam penelitian ini, penulis juga menggunakan uji koefisiensi determinasi (*adjusted R2*). Uji ini dipergunakan dalam mengetahui seberapa kekuatan pengaruh

secara persentase keseluruhan variabel bebas yang digunakan terhadap variabel terikat. Nilai R<sup>2</sup> terletak antara 0 sampai dengan 1. Dalam hal ini nilai 0 mengarah pada tidak adanya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dan nilai 1 mengarah pada adanya hubungan sempurna antara variabel independen dengan variabel dependen.

Berdasarkan tabel, diketahui nilai R<sup>2</sup> adalah sebesar 0,593. Dari nilai tersebut dapat dilihat bahwa kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh motivasi (X1) dan kompetensi (X2) sebesar 0,593. Hal ini berarti kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh motivasi (X1) dan kompetensi (X2) sebesar 59,3% serta sisanya 40,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Dari paparan diatas bisa diketahui bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang sekretariat Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang. Artinya motivasi tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kurangnya penghargaan berupa pujian ataupun bonus dari atasan kepada bawahannya dapat mengakibatkan rendahnya motivasi pegawai dalam bekerja. Sedangkan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang sekretariat Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang. Artinya kompetensi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Karena kedinasan mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh pegawai sehingga kinerja pegawai optimal dibidangnya.

## **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai bidang sekretariat pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang. Responden dalam penelitian ini berjumlah 35 pegawai. Merujuk pada data yang telah dirangkum dan beberapa dilaksanakan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut adalah berdasarkan dari hasil perhitungan hipotesis pertama motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang sekretariat Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang. Artinya motivasi tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kurangnya penghargaan berupa pujian ataupun bonus dari atasan kepada bawahannya dapat mengakibatkan rendahnya motivasi pegawai dalam bekerja. Berdasarkan dari hasil

perhitungan hipotesis kedua kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang sekretariat Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang. Artinya kompetensi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Karena kedinasan mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh pegawai sehingga kinerja karyawan optimal dibidangnya.

Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai bidang sekretariat pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang. Motivasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai bidang sekretariat Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang. Sehingga hendaknya pihak manajemen Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang harus berusaha terus dalam memberikan motivasi pada pegawainya. Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai bidang sekretariat Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang. Dalam hal ini hendaknya pihak manajemen Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang selalu memberikan perhatian pada kompetensi yang urgen untuk ditingkatkan dengan berbagai macam cara, yakni dengan cara melakukan pelatihan-pelatihan untuk mengembangkan kompetensi para pegawainya dengan optimal, baik itu kompetensi dalam menyelesaikan masalah. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan penelitian yang dilakukan pada instansi yang tidak hanya berada dilingkungan instansi pemerintah, tapi pada instansi swasta, baik daerah, provinsi, maupun pusat.

## **Daftar Pustaka**

- Agrifina, V. F., Vrisilia, V., Agustina, L. N., Supriyadi, S., & Izzatika, A. (2024). Pentingnya Motivasi Belajar Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Di Sekolah Dasar. *PEDAGOGIKA: Jurnal Pedagogik Dan Dinamika Pendidikan*, 12(2), 414–431. <https://doi.org/10.30598/pedagogikavol12issue2page414-431>
- Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Chairil, N. K. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri Kantor Cabang Kota Palopo. *Jurnal Universitas*

- Deasty. (2021). Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Yoursay.Id*, 17(2), 478–488. <https://yoursay.suara.com/kolom/2021/06/15/130000/pentingnya-motivasi-kerja-dalam-meningkatkan-kinerja-sumber-daya-manusia>
- Hasan, Y. (2018). Standar Dan Ukuran Kinerja Dalam Menilai Kinerja Suatu Organisasi {Kasus: Koperasi Jasa Keuangan Syariah (Kjks) Baitul Mall Wat Tamwil (Bmt) Sejahtera Belimbing} (Kajian Dalam Teori Manajemen Dakwah). *Hikmah*, 11(2), 214–234. <https://doi.org/10.24952/hik.v11i2.743>
- Kusuma, S. E., & Fridayani, J. A. (2022). *Institusi Dan Organisasi Pengenalan, Identifikasi Dan Analisis Dasar* (Issue 0274). [https://www.google.co.id/books/edition/Institusi\\_Dan\\_Organisasi/QzVnEAA-AQBAJ?hl=id&gbpv=1](https://www.google.co.id/books/edition/Institusi_Dan_Organisasi/QzVnEAA-AQBAJ?hl=id&gbpv=1)
- Mayvita, S., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2017). Pengaruh Motivasi Existence, Relationship, Growth (ERG) Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Jawa Bagian Timur dan Bali II). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47(2), 168–176.
- Mulyeni, S., Siti Masitoh, I., Nurliah, L., Santi, S., & Sikki, N. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business*, 1(2), 59–67. <https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2.29>
- Mulyono, H. (2018). Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Mulyono, Hardi. “Kepemimpinan (Leadership) Berbasis Karakter Dalam Peningkatan Kualitas Pengelolaan Perguruan Tinggi.” *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora. Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 3(1), 290–297.
- Rahayu, S. T., Ismail, I., Madura, U. T., & Inda, P. T. (2024). *Pengaruh kinerja karyawan terhadap suksesnya suatu perusahaan*. 2(12).
- Rizki Amalia Putri, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT XYZ Tangerang. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 374–384. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i4.405>
- Siregar, L. Y. S. (2020). Motivasi Sebagai Perubahan Perilaku. *Forum Paedagogik*, 11(2), 81–97. <https://doi.org/10.24952/paedagogik.v12i2.3156>
- Sirri, A., & Aprilia, L. (2024). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Aja Mega Perkasa. *Journal of Sustainable Transformation*, 2(02), 69–76. <https://doi.org/10.59310/jst.v2i02.34>
- Sri Santi Pratiwi, A. A. M. (2025). Pengaruh Beban Kerja Kebijakan Mixing Terhadap Kinerja Teknisi Pada Pt. Telkom Akses Denpasar. *Kinerja*, 8(01), 1–14. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v8i01.4462>
- Suryani, L., & Makiah. (2024). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Tabalong. *Jurnal Siatabalong*, 7(1), 984–999.

Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja  
**Alexander Nova Vernando, Riska Fita Sptyana, Muh Fajrul,  
Anang Tri Wahyono, Erlitawati Kaharudin**

<https://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/1039>

Trilestari, E. W. (2005). Tuntutan Kompetensi Bagi Aparatur dalam Pelayanan Publik di Daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 2(2), 164–176.

Yulianty, P. D., Qodriah, S. L., Kurniawan, P., & Indriyanti, H. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elfaatih Global Indonesia. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 2(2), 51–61. <https://doi.org/10.37631/e-bisma.v2i2.402>