

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR BPBD KOTA PRABUMULIH

Mela Sastia¹, Amandin², Resi Marina³

Manajemen, Universitas Prabumulih, Prabumulih

E-mail: *melasastia@gmail.com¹, amandinyp50@gmail.com², resimarina50@gmail.com³

ABSTRAK

Mela Sastia, Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor BPBD Kota Prabumulih, (Di bawah bimbingan bapak Amandin, S.Pt., M.M. dan Ibu Resi Marina, S.E., M.Si.) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah adanya pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor BPBD Kota Prabumulih. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 128 pegawai. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10% sehingga diperoleh sebanyak 56 pegawai di Kantor BPBD Kota Prabumulih. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu berupa hasil kuesioner yang diperoleh dari responden pegawai aparatur sipil negara di Kantor BPBD Kota Prabumulih. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang di olah dengan menggunakan bantuan program *computer Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikan $0,012 < 0,1$. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikan $0,013 < 0,1$. Kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,1$.

Kata kunci

Kompetensi, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja Pegawai

ABSTRACT

Haze is a common problem in South Sumatra that has significant impacts on health, Mela Sastia, The Influence of Competence and Work Motivation on Employee Work Productivity at the BPBD Office of Prabumulih City (under the supervision of Mr. Amandin, S.,Pt., M.M. and Mrs. Resi Marina, S.E., M.Si). This study aims to determine whether competence and work motivation influence employee work productivity at the BPBD office of prabumulih city. The population in this study consisted of 128 employees. The sample was determined using the slovin formula with an error rate of 10% resulting in 56 employees respondents at the BPBD Office of Prabumulih City. The data used in this study were primary data in the form of questionnaire results obtained from civil servant employees at the BPBD Prabumulih City. The analysis technique used was multiple linear regression analysis processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 26 computer program. The results of this study indicate that competence has a significant effect on work productivity with a significance value of $0,012 < 0,1$. Work productivity with a significant effect on work productivity with a significance value of $0,013 < 0,1$. Simultaneously, competence and work motivation have a significant effect on employee work productivity with an F significance value of $0.000 < 0,1$.

Keywords

Competence, work motivation, employee work productivity

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Perkembangan zaman yang ditandai dengan Perubahan lingkungan kerja, kemajuan teknologi, serta meningkatnya tuntutan pelayanan publik menuntut organisasi untuk memiliki pegawai yang mampu bekerja secara efektif dan produktif. Kondisi inilah yang mendorong perlunya penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai, khususnya pada instansi pemerintah. Kualitas sumber daya manusia pada akhirnya menentukan keberhasilan pelaksanaan berbagai program dan proses kerja dalam perusahaan atau instansi (Riswanto *et al.*, 2023)

Kompetensi merujuk pada seperangkat kemampuan yang meliputi pengetahuan, skil atau keterampilan, dan sikap dalam bekerja atau adab yang baik dan di gunakan dalam melaksanakan tugas tertentu secara optimal. Dalam konteks BPBD yang menangani isu kebencanaan, kompetensi menjadi aspek yang sangat penting karena tugas-tugas yang diemban menuntut ketelitian, kesiapsiagaan, serta kemampuan teknis yang memadai. Dengan demikian kompetensi pegawai merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi produktivitas kerja dalam suatu organisasi (Chantika *et al.*, 2025). Motivasi kerja ialah kekuatan atau dorongan dari internal maupun eksternal yang menjadikan seseorang bersedia dan bersemangat melakukan tugasnya. Pegawai yang memiliki motivasi kuat cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, lebih disiplin, serta memiliki komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat memicu menurunnya kualitas kerja, kurangnya inisiatif, dan rendahnya kepedulian terhadap pencapaian tujuan organisasi (Ferdinatus Taruh, 2020). Produktivitas kerja pegawai merupakan faktor kunci dalam keberhasilan organisasi publik, termasuk badan penanggulangan bencana daerah yang memiliki peran strategis dalam penanganan bencana

Sebagai unsur pelaksana pemerintah daerah, BPBD Prabumulih bertanggung jawab untuk mengidentifikasi potensi seperti kebakaran, banjir, tanah longsor, serta bencana non-alam. Mengkoordinasikan sumber daya, baik internal pemerintah daerah maupun relawan dan organisasi masyarakat, dalam upaya penanggulangan bencana.

Tabel 1 Rekapitulasi capaian Kerja BPBD Kota Prabumulih Tahun 2021-2024

Tahun	Capaian kehadiran %	Kategori	Capaian penanggulangan %	Kategori	Capaian Kualitas Layanan %	kategori
2021	70%	Belum tercapai	78%	Tercapai	70%	Belum tercapai
2022	68%	Belum tercapai	70%	Belum tercapai	75%	Tercapai
2023	75%	Tercapai	68%	Belum tercapai	68%	Belum tercapai
2024	88%	Tercapai	80%	Tercapai	85%	Tercapai

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa fenomena yang terjadi di Kantor BPBD Kota Prabumulih selama empat tahun terakhir, diketahui bahwa tingkat kehadiran pegawai belum mencapai target ideal, keterselesaian penanggulangan bencana sesuai SOP masih berada dibawah standar, serta kualitas layanan saat bencana belum memenuhi target indeks kepuasan masyarakat (IKM). Kondisi ini menunjukan bahwa produktivitas kerja pegawai BPBD Kota Prabumulih belum optimal dan mengindikasikan adanya permasalahan pada ospek kompetensi dan motivasi kerja pegawai. Dengan demikian,

terdapat kesenjangan empiris dan kontekstual antara temuan penelitian sebelumnya dan kondisi di BPBD Kota Prabumulih, sehingga penelitian ini difokuskan untuk menganalisis secara empiris pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor BPBD wilayah prabumulih.

Penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi karena BPBD Kota Prabumulih merupakan instansi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam penanggulangan bencana. Keberhasilan pelaksanaan tugas BPBD sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja pegawai yang didukung oleh kompetensi dan motivasi kerja yang memadai berdasarkan data pencapaian kinerja 2021-2024 masih terdapat indikator yang belum mencapai target, sehingga diperlukan upaya untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini penting untuk dilakukan karena BPBD Kota Prabumulih merupakan instansi yang memiliki peran strategis dalam penanggulangan bencana, sehingga sangat bergantung pada produktivitas kerja pegawainya, khususnya dalam aspek kecepatan respon, ketepatan penanggulangan sesuai SOP, dan kualitas layanan kepada masyarakat. Namun, data kinerja empat tahun terakhir menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai belum mencapai target ideal keterselesaian penanggulangan bencana belum optimal, serta kualitas layanan saat bencana belum memenuhi standar yang ditetapkan. Penelitian ini memiliki rumusan masalah bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor BPBD Kota Prabumulih baik secara parsial maupun simultan. Sejalan dengan rumusan masalah penelitian ini juga memiliki tujuan guna mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor BPBD Kota Prabumulih baik secara parsial maupun simultan

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan di olah dengan bantuan SPSS. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai sebanyak 128 orang. Menurut Sugiyono (2023) Sampel merupakan sebagian dari jumlah populasi dan karekteristik yang dimiliki oleh populasi, sampel dalam penelitan ini berjumlah 56. Teknik sampling pada penelitian ini *probability sampling* yaitu jenis sampel random. Data pada penelitian ini terdiri dari data sekunder dan data primer. Tehnik pengumpulan data meliputi kuisisioner, observasi, wawancara, dokumentasi. Analisis data yang di gunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS, kemudian dilanjutkan dengan uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F, serta analisis koefisien determinasi (R^2).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan proses validitas yang dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur aspek yang dimaksud. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid, Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar item memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel 0,2221 sehingga item-item tersebut dinyatakan valid. Dengan demikian instrumen penelitian ini layak digunakan.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Supriatna *et al* (2023) menunjukkan bahwa uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan keteguhan dan konsistensi alat ukur yang sering dilengkapi dengan koefisien. Apabila hasil koefisien alpha > 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel. kompetensi sebesar 0,704, motivasi kerja (X2) sebesar 0,716, dan produktivitas kerja pegawai (Y) sebesar 0,654. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel.

3.2 Uji Asumsi Klasik

Uji yang dilakukan pada Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi normalitas menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,1. Dengan demikian, data penelitian dapat dianggap berdistribusi normal dan oleh karena itu memenuhi asumsi normalitas yang diperlukan untuk analisis regresi. Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai toleransi 0,760, berada diatas ambang batas min 0,10, serta VIF sebesar 1.316, yang masih berada diambang batas max 10. Temuan penelitian menunjukkan bahwa hubungan linier di antara variabel-variabel independen tidak memiliki tingkat kekuatan yang tinggi, artinya model regresi bebas dari multikolinearitas. Selain itu, berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan analisis scatterplot, hasil pengamatan menunjukkan bahwa sebaran residual bersifat acak dan tidak memperlihatkan pola distribusi yang sistematis. Pola distribusi memperlihatkan varians residual konstan, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Secara keseluruhan, hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi semua asumsi yang diperlukan dan oleh karena itu cocok untuk digunakan pada tahap selanjutnya dalam analisis regresi.

3.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi liner berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari variabel kompetensi dan motivasi kerja terhadap variabel terikat, yaitu produktivitas kerja pegawai di BPBD Kota Prabumulih

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.599	5.543	2.453	.017
	X1	.349	.134	.335	.012
	X2	.329	.128	.332	.013

a. Dependent Variable: Y

Persamaan nilai regresi liner berganda yang diartikan sebagai berikut:

Konstanta sebesar 13.599 memiliki arti bila nilai kompetensi dan motivasi kerja nilainya 0, oleh karna itu produktivitas kerja pegawai di kantor BPBD Kota Prabumulih senilai 13.599. Koefisien regresi dalam variabel kompetensi (X1) sebesar 0,349 (nilainya positif). Sehingga terjadi hubungan yang positif antara kompetensi dan produktivitas kerja pegawai yang berarti setiap kenaikan satu satuan variabel kompetensi (independen) akan meningkat variabel produktivitas kerja pegawai (dependen) senilai 0,349. Koefisien regresi dalam variabel motivasi kerja (X2) senilai 0,329 (nilai positif). Dapat disimpulkan hubungan yang positif antara motivasi kerja dan produktivitas kerja pegawai, yang dapat

diartikan setiap kenaikan satu satuan motivasi kerja (independen) akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai (dependen) senilai 0,329

3.4 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk mengukur sejauh mana pangaruh individual variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya dianggap konstan. Dengan taraf signifikan 10% atau 0,1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig < 0,1$, dapat disimpulkan variabel independen secara parsial terdapat pengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).

Tabel 3 Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	13.599	5.543		.017
	X1	.349	.134	.335	.012
	X2	.329	.128	.332	.013

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel 3 dapat diketahui variabel kompetensi (X₁) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja pegawai (Y) di kantor BPBD Kota Prabumulih. Dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.596 > 1,674$ serta nilai sig sebesar $0,012 < 0,1$. Selain itu variabel motivasi kerja (X₂) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel produktivitas kerja pegawai (Y) di kantor BPBD Kota Prabumulih. dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.573 > 1,674$ dan nilai signifikan senilai $0,013 < 0,1$.

b. Uji Simultan (F)

Menurut Ghazali (2021) menyatakan bahwa, Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yang terdapat dalam model regresi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, signifikan $< 0,1$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya semua variabel X secara simultan terdapat pengaruh terhadap Y.

Tabel 4 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	264.177	2	132.088	13.093	.000 ^b
	Residual	534.680	53	10.088		
	Total	798.857	55			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Tabel 4 menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $13.093 > 2.41$ serta nilai sig $0,000 < 0,1$. Oleh karena itu terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi (X₁) dan motivasi kerja (X₂) secara bersama (simultan) terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor BPBD Kota Prabumulih.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model (variabel independen) dalam mempengaruhi variabel variabel dependen. Nilai determinasi adalah antara nol dan satu.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Daterminasi (R2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 ^a	.331	.305	3.176

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Hasil tabel 5 menunjukkan koefisien determinasi (*Ajust R Square*) memiliki nilai sebesar 0,305. Dapat di artikan besarnya pengaruh variabel kompetensi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) di kantor BPBD Kota Prabumulih sebesar 30,5% sedangkan sisanya 60,5% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukan dalam kajian ini

3.5 Pembahasan

a. Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor BPBD Kota Prabumulih

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa kompetensi (X₁) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil koefisien regresi X₁ (kompetensi) sebesar 0,349 satuan artinya apabila variabel kompetensi mengalami kenaikan satu satuan, maka produktivitas kerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,349. Variabel kompetensi (X₁) memiliki pengaruh secara persial dengan variabel produktivitas kerja pegawai (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,596 > 1,674$ dengan nilai signifikan $0,012 < 0,1$. Hal ini dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan anantara kompetensi (X₁) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) di kantor BPBD Kota Prabumulih.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor BPBD Kota Prabumulih

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa motivasi kerja (X₂) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil koefisien regresi X₂ (motivasi kerja) sebesar 0,329 artinya apabila variabel motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka produktivitas kerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,329. Variaabel motivasi kerja (X₂) memiliki pengaruh secara persiap terhadap variabel produktivitas kerja pegawai (Y) dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,573 > 1,674$ dengan nilai signifikan sebesar $0,013 < 0,1$. Hal ini dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (X₂) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) di kantor BPBD Kota Prabumulih. Maka bisa dikatakan (H2) diterima.

c. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor BPBD Kota Prabumulih

Berdasarkan uji F variabel kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor BPBD Kota Prabumulih. Dapat dikatakan pengaruhi apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sebaliknya tidak terdapat pengaruh apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $13,093 > 2,41$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,1$. Berdasarkan hasil uji determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadaap produktivitas kerja pegawai adalah 30,5% sedangkan sisanya 60,5% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan secara persial variabel kompetensi berpengaruh signifikan dan variabel motivasi kerja juga terdapat pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor BPBD Kota Prabumulih, Selain itu kedua variabel secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor BPBD Kota Prabumulih. Kontribusi kompetensi dan motivasi kerja dalam menjelaskan produktivitas kerja pegawai sebesar 30,5% sedangkan sisanya 60,5% di pengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti

5. DAFTAR PUSTAKA

- Cantika, A. P., & Dwianto, A. S. (2025). Analisis Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja: STUDI KASUS PADA PT PLN ICON PLUS. *JURNAL EDUCATION AND DEVELOPMENT*, 13(1), 312-319.
- Ferdinatus taruh (2020) Motivasi Kerja Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi.
- Imam Ghozali (2021). Aplikasi Analisis Multivariarte dengan Program IBM SPSS 2026
- Riswanto, M. T. A., Ali, S., Supriadi, Y. N., & Husniati, R. (2023). Pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap produktivitas pegawai dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(2), 132-143.
- Sugiyono. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit ALFABETA
- Suprpto, E., Mahaputra, M. R., & Mahaputra, M. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT REMCO Jambi. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 948-955.