



### THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND WORK MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF POLSUSPAS MEMBERS AT THE CLASS IIA NARCOTICS PRISON IN JAKARTA

Adi Krisdianto<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Universitas Mitra Bangsa, Jakarta 12530  
adi.krisdianto@umiba.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRACT
<p><b>Sejarah Artikel:</b> Diterima <b>tgl. 03/05/2026</b> Diperbaiki <b>tgl. 05/05/2026</b> Disetujui <b>tgl. 29/05/2026</b> Tersedia daring <b>tgl. 29/05/2026</b></p>	<p><i>This study aims to analyze the influence of competence and work motivation on the performance of Polsuspas members at the Class IIA Narcotics Prison in Jakarta. Human resources play a crucial role in achieving organizational goals, particularly in public sector institutions where performance issues are still frequently encountered. Competence and work motivation are considered key factors affecting employee performance. This research employs a quantitative approach using survey methods, with data collected through questionnaires distributed to Polsuspas members. The data were analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS, including classical assumption tests and hypothesis testing. The results indicate that competence and work motivation have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. The coefficient of determination shows that 96.7% of performance variation can be explained by competence and motivation variables, while the remaining 3.3% is influenced by other factors. Furthermore, work motivation is found to have a more dominant influence compared to competence. In conclusion, improving employee performance requires strengthening both competence and work motivation. Organizations are encouraged to develop integrated human resource management strategies to enhance employee capability and motivation, thereby achieving optimal performance.</i></p>
<p><b>(e) ISSN:</b> 2962-4746 <b>(p) ISSN:</b> 2961-8312</p>	
<p><b>DOI:</b> 10.64626/jmbo.v5i1.658</p>	<p><b>Keywords:</b> <i>Competence, Motivation, Performance</i></p>
<p> ©2026. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (<a href="https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/">https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/</a>)</p>	

#### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam keberhasilan

organisasi, karena berperan sebagai penggerak dalam mencapai visi dan misi (Pajriah, 2018). Oleh karena itu,

manajemen SDM yang efektif sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil kerja (Liana, 2024).

Dalam organisasi publik, khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN), masih terdapat berbagai permasalahan kinerja, seperti ketidaksesuaian perencanaan dengan tujuan organisasi, sistem manajemen kinerja yang belum optimal, serta lemahnya evaluasi dan tindak lanjut. Selain itu, tantangan juga muncul dari sistem birokrasi yang kurang efektif.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, terutama kompetensi dan motivasi kerja (Budiman, Madiistriyatno and Kusumadevi, 2025). Namun, pengembangan kompetensi ASN masih menghadapi kendala, seperti kebijakan yang belum berbasis kebutuhan, kurangnya keterkaitan dengan perencanaan pembangunan, serta pelaksanaan yang belum terintegrasi. Di sisi lain, motivasi kerja pegawai juga cenderung rendah akibat sistem penilaian dan karier yang kurang mendorong peningkatan kinerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut, diperlukan perbaikan dalam pengelolaan SDM, khususnya dalam peningkatan kompetensi dan motivasi kerja. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada pegawai di Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas II A Jakarta sebagai bagian dari ASN untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka.

## LANDASAN TEORI

### Kompetensi Pegawai

Pengertian kompetensi secara umum adalah suatu keahlian yang dimiliki oleh setiap individu dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan pada bidang

tertentu sesuai dengan jabatan yang sudah diberikan. Beberapa ahli ada yang mengatakan bahwa pengertian kompetensi adalah suatu keahlian, sikap fundamental, pengetahuan, serta nilai yang dimiliki oleh individu yang terlihat dari bagaimana dirinya berpikir atau melakukan sesuatu secara konsisten (Kurnia, 2020). Artinya, kompetensi tidak selalu diartikan sebagai pengetahuan atau keahlian seseorang, tapi juga keinginan seseorang untuk mengerjakan apa yang diketahuinya, sehingga mampu memberikan manfaat (Sari *et al.*, 2023)

### Motivasi Kerja

Banyak pihak yang keliru memandang motivasi sebagai suatu ciri pribadi, yaitu memandang bahwa sebagian pegawai memiliki motivasi dan sebagian lainnya tidak memiliki motivasi. dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan, dan penghormatan (Madiistriyatno and Ernawati, 2021).

### Kinerja Pegawai

Saat ini perusahaan menghadapi banyak tantangan dari lingkungan. Perubahan-perubahan terjadi begitu cepat dan kadang-kadang tidak dapat diduga. Perubahan-perubahan ini antara lain dalam bidang ekonomi, teknologi, pasar dan persaingan (Khairi, Rianto and Jalil, 2025). Perubahan ini mengharuskan perusahaan untuk mengubah semua kebiasaan yang sudah dilakukan selama ini untuk menghadapi tingkat persaingan yang tinggi dan untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Untuk itu diperlukan suatu pendekatan baru dalam mengevaluasi kinerja pegawai yang dikenal dengan Manajemen Kinerja (Performance

Management) (Nanik, 2024).

### METODE PENELITIAN

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan teknik perhitungan statistik (Kurnia *et al.*, 2022). Teknik analisis data meliputi beberapa pengujian berupa uji pemilihan model, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, dan multikolinearitas yang bertujuan untuk memeriksa ketepatan model agar tidak bias dan efisien, uji statistik deskriptif, analisis regresi data panel, uji hipotesis dan uji R<sup>2</sup> atau explanatory power (Santoso and Madiistriyatno, 2021).

Untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penelitian tesis ini, maka Peneliti mengadakan penelitian langsung ke lokasi objek penelitian yaitu Lapas Narkotika Kelas IIA Cipinang, Jakarta yang terletak di Jalan Bekasi Timur Raya No.8, RT.8/RW.14, Cipinang Muara, Kecamatan Jatinegara, Kota Jakarta Timur. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Oktober 2024 sampai dengan Februari 2025.

Jenis penelitian adalah berbentuk survey terhadap persepsi anggota Kepolisian Khusus Pemasarakatan di Lapas Narkotika Kelas IIA Jakarta yang dijadikan sampel penelitian mengenai kondisi yang terjadi di lembaga pemasarakatan tersebut berkaitan dengan kompetensi, motivasi, dan kinerja anggota Kepolisian Khusus Pemasarakatan. Hasil survey mengenai ketiga variabel yang diteliti tersebut diolah dengan operasional statistik untuk kemudian diketahui bagaimana kondisi ketiga variabel tersebut dan apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap

kinerja kinerja anggota kepolisian khusus di lembaga pemasarakatan

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan model pengujian empiris yang merujuk pada pendekatan yang menekankan pada pengumpulan data berdasarkan pengamatan langsung, survey data melalui kuisisioner, dan fakta konkrit. Secara umum pendekatan empiris digunakan untuk membangun pengetahuan yang dapat diuji kebenarannya melalui metode ilmiah. Penelitian dengan menggunakan model empiris mensyaratkan adanya asumsi yang harus dipenuhi agar model dapat menghasilkan prediksi yang tidak bias.

Dari deskripsi hasil penelitian telah dapat diketahui bahwa dari tiga variabel yang diteliti terdapat dua variabel (kompetensi dan motivasi) memiliki kategori 'tinggi' (61-80) dan satu variabel (kinerja) yang memiliki nilai kategori 'sedang' (41-60). Relatif linearnya nilai ketiga variabel yang diteliti tersebut belum tentu dapat dipastikan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki inter-korelasi dan pengaruh yang signifikan. Seperti tertera pada perumusan masalah yang telah ditetapkan bahwa Peneliti akan menganalisis apakah terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota Polsuspas di Lapas Narkoba Kelas IIA Jakarta.

Untuk itu Peneliti akan melakukan riset statistik (statistical research) dengan menggunakan analisis Regresi Berganda dengan menggunakan perangkat SPSS. Analisis regresi berganda merupakan teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja

anggota Polsuspas di Lapas Narkoba Kelas IIA Jakarta.

Berbeda dengan rekapitulasi deskripsi data sebelumnya yang berupa data nilai jawaban pada masing-masing pernyataan kuisisioner pada setiap variabel yang diteliti, pada tahap selanjutnya Peneliti menyusun rekapitulasi data nilai jawaban kuisisioner pada setiap responden terhadap kondisi keempat variabel yang diteliti. Oleh karena itu setiap N (responden) secara sejajar ditempatkan jawabannya pada baris yang sama

**Tabel 1.** Rekap Data Variabel Yang Diuji

N	KOMPETENSI	MOTIVASI	KINERJA
1	66	50	65
2	55	67	70
3	83	75	78
4	73	46	51
5	77	80	85
6	42	55	63
7	82	67	70
8	76	85	83
9	41	72	75
10	82	66	70
11	73	78	91
12	54	71	76
13	57	61	65
14	83	63	66
15	81	53	51
16	46	57	62
17	60	62	65
18	46	75	70
19	77	70	75
20	40	61	64
21	66	65	69
22	54	55	74
23	62	70	76
24	56	64	76
25	38	55	61
26	47	64	67
27	82	89	83
28	73	91	84
29	77	85	89
30	72	74	79
31	43	65	69
32	74	66	79
33	62	59	70
34	41	70	68
35	54	74	78
36	74	83	81
	2.269	2.443	2.598

Data input nilai ketiga variabel yang diuji dalam penelitian ini seperti tertera pada Tabel 1 diatas dijadikan sebagai dasar analisis statistik, uji asumsi dan kualitas instrumen penelitian, pengujian, dan pembahasan hasil penelitian. Melalui pengujian statistik deskriptif maka data-data mentah pada Tabel 1 diubah menjadi informasi yang dapat menggambarkan fenomena dan karakteristik dari data. Karakteristik yang digambarkan adalah karakteristik distribusinya yang mencakup pengukuran nilai frekuensi, tendensi pusat (measures of central tendency), dan dispersi. Pengukur dispersi atau variabilitas meliputi range, standard deviation, variances, dan interquartile range (IQR)

**Tabel 2.** Distribusi Frekuensi Data Variabel Kompetensi, Budaya Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja

		KOMPETENSI	MOTIVASI	KINERJA
N	Valid	36	36	36
	Statistic	0	0	0
Mean	Statistic	63,03	67,86	72,16
	Std. Error	12,03	11,75	
Median	Statistic	55	71	75
Mode	Statistic	54	74	70
Std.	Statistic	371	395	421
Variance	Statistic	135,178	156,816	177,241
	Statistic	-.253	.292	.243
Kurtosis	Std. Error	,337	,337	,337
	Statistic	-.348	-.548	-.527
Range	Statistic	,662	,662	,662
	Statistic	46	43	40
Minimum	Statistic	38	46	51
	Statistic	83	89	91
25.00	Statistic	85,25	75,75	62,34
	50.00	Statistic	96,50	85,00
75.00	Statistic	104,25	95,00	93,22

diketahui bahwa nilai mean (rata-rata) dan median ketiga variabel yang diteliti adalah kompetensi (63,03) dengan median (55), motivasi kerja (67,86) dengan median (71), dan kinerja 72,16) dengan median (75). Adapun mode (nilai yang banyak muncul) pada variabel-variabel tersebut adalah berurut secara variabel adalah 54, 74, dan 70. Nilai dispersi ketiga variabel tersebut pada Tabel 14 menunjukkan bahwa nilai range

adalah 45, 43, dan 40 dengan standar deviasi masing-masing 371, 395, dan 421. Nilai varian populasi yang merupakan ukuran penyebaran data yang digunakan untuk menganalisis bagaimana setiap titik data dalam seluruh populasi bervariasi dari nilai rata-rata populasi untuk mengukur seberapa jauh masing-masing titik data dalam populasi tersebut berjarak kuadrat dari nilai rata-rata populasi. Diketahui nilai varian variabel kompetensi adalah 135.178, motivasi adalah 156.816, dan kinerja adalah 177.241. Dengan demikian distribusi data adalah berdistribusi normal menyebar jauh dari titik mean (rata-rata) pada ketiga variabel tersebut.

Dengan nilai kemiringan (skewness) yaitu -0,253 (kompetensi), 0,292 (motivasi), dan 0,243 yang kesemuanya berada pada rentangan nilai -0,337 sampai dengan 0,337 yang berarti data berdistribusi normal namun miring ke kiri (negatif) atau lebih panjang pada sisi kiri puncaknya untuk kompetensi. Sedangkan untuk motivasi dan kinerja berdistribusi normal miring ke kanan (positif). Dengan demikian maka nilai-nilai tersebut adalah berada didalam rentangan standard error ( $-0,337 < 0,337$ ) berarti kurva dikategorikan simetris dan merata atau disebut kurva platikurtik.

Berdasarkan data-data pada output pengolahan data statistik SPSS mengenai distribusi frekuensi data keempat variabel yang diuji, maka dapat diketahui bahwa keseluruhan data-data yang akan diteliti lebih lanjut tersebut adalah valid, berdistribusi normal serta layak dilanjutkan untuk diuji apakah terdapat hubungan dan pengaruh antar variabel. Sebelum menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan motivasi kerja secara parsial dan bersama-sama terhadap

kinerja dengan menggunakan uji regresi linear berganda, Peneliti melakukan terlebih dahulu Uji Multikolinearitas dengan menganalisis data output.

**Tabel 3.** Output Data Multikolinearitas Antara Kompetensi Dengan Budaya Kerja Dalam Mempengaruhi Motivasi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1.	(Constant)	2,612	11,874		,220	,831		
	Kompetensi	,192	,215	,180	,894	,395	,394	2,537
	Motivasi_Kerja	,888	,249	,760	3,567	,006	,394	2,537

Pada Tabel 3 tertera nilai Tolerance variabel kompetensi (x1) dan motivasi kerja (x2) adalah 0,394 lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF untuk kedua variabel bebas tersebut adalah 2,537 lebih kecil dari 10,00. Maka mengacu pada pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi. Setelah dilakukan uji multikolinearitas, langkah selanjutnya adalah melakukan uji heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan Crosssection Heteroskedasticity LR test, jika nilai prob chi-square > dari 0,05 maka tidak terdapat masalah heteroskedastisitas yang disebabkan oleh data cross section. Uji ini digunakan untuk melihat apakah error dalam model regresi memiliki varian yang sama atau tidak. Asumsi homoskedastisitas berarti sama dan sebaran memiliki varian yang sama. Jika terdapat heteroskedastisitas, koefisien variabel bebas menjadi bias yang menyebabkan nilai t-statistik dan F-hitung bias. Model yang baik adalah

homokedastistitas atau tidak terjadi heterokedastisitas.

Pengujian ini dilakukan untuk memperoleh nilai probabilitas Obs\*R. Jika nilai probabilitas signifikansinya diatas 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun sebaliknya, jika nilai probabilitas signifikansinya dibawah 0,05 maka dapat dikatakan telah terjadi heteroskedastisitas. Berikut output data SPSS hasil pengolahan data untuk pengujian terjadi atau tidak terjadinya heteroskedastisitas.

**Tabel 4.** Output Data Pengujian Heteroskedastisitas Antara Kompetensi Dengan Motivasi Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja

		Obs. *R	Kompe tensi	Moti vasi Kerja
Spear man's Rho	Correla tion	1.0 00	,391	,094
	Coeffic ients	-	,149	,738
	Sig.(2- tailed)			
	N	36	36	36
Kompete nsi	Correla tion	,39 1	1.000	- ,194
	Coeffic ients	,14	-	,489
	Sig.(2- tailed)	9		
	N	36	36	36
Motivasi _Kerja	Correla tion	,09 4	-,194	1.00 0
	Coeffic ients	,73	,489	-
	Sig.(2- tailed)	8		
	N	36	36	36

Berdasarkan data Tabel 4 diperoleh nilai nilai probabilitas Obs\*R atau nilai

probabilitas signifikansinya sebesar 0,149 yang lebih besar daripada 0,05. Dalam pengujian heterokedastisitas, jika nilai Sig.(2-tailed) antara dua variabel bebas lebih besar daripada derajat signifikansi (0,05) berarti tak ada permasalahan heterokedastisitas atau dapat dikatakan terjadi homokedastisitas.

Dalam penelitian ini, persamaan model diuji melalui uji regresi linear berganda yang merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan satu variabel terikat, yaitu kinerja anggota Polsuspas di Lapas Narkoba Kelas IIA Jakarta dengan dua variabel bebas, yaitu kompetensi dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan. Persamaan model ditujukan juga untuk mengetahui bagaimanakah arah hubungan variabel terikat dengan variabel-variabel bebasnya. Untuk mengetahui seberapa besar variasi skor kinerja dapat dijelaskan oleh kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama, maka dilakukan analisis terhadap output pengolahan data Model Summary

**Tabel 5** Output Pengolahan Data SPSS: Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,983 <sup>a</sup>	,967	,964	1,758

a. Predictors: (constant), KOMPETENSI,

BUDAYA\_MOTIVASI

b. Dependent Variabel: KINERJA

Dengan adanya dua variabel bebas yang diuji dalam penelitian ini, maka untuk mengetahui seberapa besar variasi nilai variabel terikatnya adalah R Square. Angka R Square pada Tabel 16 adalah 0,967 yang berarti 96,7% variasi dari variabel kinerja anggota Polsuspas di Lapas Narkoba Kelas IIA Jakarta dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi dan

motivasi kerja. Hanya terdapat 3,3% variasi dari variabel-variabel lain yang tidak diuji dapat menjelaskan kinerja anggota Polsuspas pada lembaga tersebut.

Untuk menjawab perumusan masalah mengenai apakah terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota Polsuspas di Lapas Narkoba Kelas IIA Jakarta, Peneliti melakukan analisa output pengolahan data Coefficients pada Tabel 6 berikut. Sekaligus dengan analisa itu dapat diketahui seberapa besar kontribusi variabel kompetensi dan variabel motivasi kerja tersebut terhadap kenaikan atau penurunan nilai kinerja anggota Polsuspas di Lapas Narkoba Kelas IIA Jakarta.

Sedangkan perumusan masalah dan hipotesis kedua terjawab dengan nilai t-uji motivasi kerja terhadap kinerja yaitu 9,264 yang lebih besar daripada 1.692 ( $df = 36-2-1$ ) dan nilai Sig. 0,000 lebih kecil daripada 0,05. Dengan nilai-nilai tersebut dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja anggota Polsuspas di Lapas Narkoba Kelas IIA Jakarta.

Untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut positif atau negatif, penulis menggunakan cara memperhatikan apakah terdapat tanda negatif (-) pada angka t-uji masing-masing variabel bebas. Dari data pada Tabel 17 tidak terdapat tanda (-) pada angka t-uji kedua variabel tersebut, sehingga dapat dikatakan bahwa baik kompetensi maupun motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Ini berarti, makin tinggi nilai kompetensi dan motivasi kerja akan makin tinggi pula nilai kinerja demikian pula sebaliknya.

Kemudian masih dari angka t-uji dapat diketahui pula bahwa pengaruh motivasi kerja lebih kuat dibandingkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Ini dapat diketahui dari angka tUji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja (9,264) adalah lebih besar dibandingkan angka t-uji pengaruh kompetensi terhadap kinerja (7,457). Demikian pula angka probabilitasnya (Sig.), angka probabilitas nilai motivasi kerja (0,009) lebih kecil dibandingkan kompetensi (0,038) dalam mempengaruhi kinerja anggota Polsuspas di Lapas Narkoba Kelas IIA Jakarta.

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi kenaikan/ penurunan masing-masing variabel-variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat, penulis menggunakan uji persamaan dengan rumus:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dari Tabel 17 pada kolom B, terlihat angka-angka (-7,100), (0,752) dan (0,957), yang dapat diterapkan dalam rumus diatas sebagai berikut:

$$Y = -7,100 + 0,752 (X_1) + 0,957 (X_2) + e$$

Dari angka uji persamaan diatas, maka dapat diketahui bahwa:

Apabila tidak terjadi kenaikan atau penurunan (bersifat tetap) nilai kompetensi dan motivasi kerja, maka nilai kinerja anggota Polsuspas di Lapas Narkoba Kelas IIA Jakarta adalah -7,100. Kenaikan per satu point nilai kompetensi, maka nilai kinerja akan naik sebesar 0,752 point; dan penurunan per satu point nilai kompetensi akan menurunkan 0,531 point nilai kinerja anggota Polsuspas di Lapas Narkoba Kelas IIA Jakarta

Kenaikan per satu point nilai motivasi kerja, nilai kinerja akan naik sebesar 0,957 point; dan penurunan per satu point motivasi kerja, maka nilai kinerja akan turun sebesar 0,250 point.

Dari hasil analisis data statistik yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang ditetapkan telah terjawab. Jawaban menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan, kuat dan positif antara kompetensi maupun motivasi kerja terhadap kinerja anggota Polsuspas di Lapas Narkoba Kelas IIA Jakarta. Untuk menjawab perumusan masalah dan hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja anggota Polsuspas di Lapas Narkoba Kelas IIA Jakarta, Peneliti menganalisa output pengolahan data ANOVA pada Tabel 6

**Tabel 6.** Output Pengolahan Data SPSS: ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2431,225	2	1215,612	5,015	,022 <sup>a</sup>
	Residual	83,442	3	3,090		
	Total	2514,667	5			

a. Predictors: (constant), KOMPETENSI, MOTIVASI\_KERJA

b. Dependent Variabel; KINERJA

Pada tabel diatas terlihat bahwa nilai signifikansi yang dijadikan angka probabilitas pengaruh kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja adalah 0,022. Angka tersebut lebih kecil daripada 0,05 dan lebih besar daripada 0,01 nilai F-ujinya adalah 5,015 lebih besar daripada F-tabel

( $df = 36-1-1$ ) atau 4,130. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas tersebut secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan pada  $\alpha$  0,05 atau 95% terhadap kinerja anggota Polsuspas di Lapas Narkoba Kelas IIA Jakarta. Dengan demikian dapat dijawab perumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja. Kemudian masih pada tabel yang sama, yaitu pada angka F-ujinya tidak terdapat tanda negatif (-). Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja, yang artinya makin tinggi nilai kompetensi dan motivasi kerja akan semakin tinggi pula nilai kinerja anggota Polsuspas di Lapas Narkoba Kelas IIA Jakarta.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja anggota Polsuspas di Lapas Narkoba Kelas IIA Jakarta. Kedua faktor tersebut menjadi penentu utama tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Kompetensi mencakup pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, baik secara teknis (performance observable) maupun kemampuan dasar seperti intelektual dan emosional (key competencies). Semakin tinggi kompetensi, semakin besar peluang keberhasilan kerja dan meningkatnya kepuasan serta motivasi pegawai.

Motivasi kerja terbukti sangat berperan dalam mendorong peningkatan kinerja. Pegawai dengan motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat, produktif,

dan mampu mencapai tujuan organisasi. Namun, masih terdapat kendala seperti kurangnya kerja sama tim, kepemimpinan yang belum optimal, serta sistem penilaian yang kurang memotivasi.

Selain itu, meskipun kompetensi dan motivasi tergolong tinggi, kinerja pegawai masih berada pada kategori sedang, terutama dalam aspek ketepatan waktu, kehadiran, dan kualitas perilaku kerja. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan kesadaran dan pengelolaan SDM yang lebih baik.

Secara keseluruhan, peningkatan kinerja pegawai memerlukan sinergi antara kompetensi dan motivasi kerja yang didukung oleh kebijakan dan kepemimpinan yang efektif.

#### SIMPULAN

kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polsuspas, baik secara parsial maupun simultan. Semakin tinggi kompetensi dan motivasi kerja yang dimiliki anggota, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, penurunan pada kedua faktor tersebut akan berdampak pada menurunnya kinerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

Budiman, A., Madiistriyatno, H. and Kusumadevi, N. (2025) "Pengaruh kualitas sumber daya manusia dan pelatihan terhadap kinerja satuan reserse kriminal kepolisian resor bandara soekarno hatta," pp. 213-228.

Khairi, M., Rianto, B. and Jalil, M. (2025) "Pengaruh teknologi dalam transformasi ekonomi dan bisnis di era digital," 7, pp. 71-78.

Kurnia, O. (2020) "Analisis

SWOT/TOWS Untuk Perencanaan Strategis Sistem Informasi dan Teknologi Informasi Pada SMK di Kota Lubuklinggau," *Jurnal Nasional Ilmu Komputer*, 1(1), pp. 34-48. Available at: <https://doi.org/10.47747/jurnalnik.v1i1.58>.

Kurnia, O. et al. (2022) "PERANCANGAN SISTEM INFORMASI PETTY CASH MENGGUNAKAN MICROSOFT VISUAL BASIC DI CV.DWICIPTA MANUNGGAL KARYA," 01, pp. 25-29. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.58290/jukomtek.v1i1.15>.

Liana, W. (2024) "Usaha Meningkatkan Efisiensi Sumber Daya Manusia Pada Kinerja Karyawan PT Indosat Tbk Palembang," 10(02), pp. 124-129.

Madiistriyatno, H. and Ernawati, E. (2021) "TINJAUAN MOTIVASI KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN PADA KINERJA PENYULUH KELUARGA BERENCANA," 3(5), p. 6.

Nanik, M. (2024) "PERAN MANAJEMEN KINERJA DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS PERUSAHAAN PADA PT . X," 1(5), pp. 117-126.

Pajriah, S. (2018) "PERAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGEMBANGAN PARIWISATA BUDAYA DI KABUPATEN CIAMIS," 5(1), pp. 25-34.

Santoso, I. and Madiistriyatno, H. (2021) *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. 1st ed. Tangerang: Indigo Media.

Sari, C.F. et al. (2023) "KOMPETENSI INDIVIDU ( Individual Competence ) Cindy Fatika Sari

Prodi Manajemen, Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis, Universitas  
Trujoyo Madura," 1(4).