JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i3
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 28 Desember 2025 | **Revised:** 30 Desember 2025 | **Accepted:** 22 Januari 2026

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Purwakarta

Yulan Fitria Lestari[1], Anton Budi Santoso[2]
[1]Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, yulan7614@gmail.com
[2]Universitas Widyatama, Bandung, Indoneisa, anton.budi@widyatama.ac.id

Corresponding Author: yulan7614@gmail.com[1]

Abstract: *This study aims to analyze the influence of competence and motivation on employee performance at BPJS Ketenagakerjaan Purwakarta. The research uses a descriptive quantitative approach, employing a survey method through questionnaires distributed to 30 active employees. The focus of this study is to determine the extent to which competence and motivation contribute to improving individual performance within a public service organization, particularly in the social security sector for workers. The results show that competence has a positive and significant effect on employee performance, while motivation has a positive but not significant effect. Collectively, both variables have a strong contribution to performance improvement, with an R Square value of 0.903, indicating that 90.3% of the variation in employee performance can be explained by competence and motivation, while the remaining 9.7% is influenced by other factors outside the model. These findings highlight that developing competence and enhancing work motivation are crucial factors in supporting productivity and service quality among employees at BPJS Ketenagakerjaan Purwakarta.*

Keywords: *Competence, Motivation, Employee Performance, BPJS Ketenagakerjaan Purwakarta.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Purwakarta. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif, dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden yang merupakan karyawan aktif. Penelitian ini menitikberatkan pada sejauh mana kompetensi dan motivasi berperan dalam meningkatkan kinerja individu di lingkungan kerja lembaga publik, khususnya pada sektor pelayanan jaminan sosial tenaga kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan. Secara bersama-sama, kedua variabel tersebut berkontribusi kuat terhadap peningkatan kinerja, dengan nilai R Square sebesar 0,903, yang berarti 90,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompetensi dan motivasi, sedangkan 9,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa pengembangan kompetensi dan peningkatan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam mendukung produktivitas serta kualitas pelayanan karyawan BPJS Ketenagakerjaan Purwakarta.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Kinerja Karyawan, BPJS Ketenagakerjaan Purwakarta.

PENDAHULUAN

Organisasi pada era modern dihadapkan pada tuntutan perubahan yang semakin cepat dan kompleks, baik sebagai dampak dari globalisasi, perkembangan teknologi informasi, maupun meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap kualitas pelayanan. Pada situasi demikian, pemanfaatan dan pengelolaan potensi organisasi secara maksimal menjadi fokus utama, yang hanya dapat diwujudkan melalui kecakapan individu-individu pengelolanya terlebih dahulu, sebelum menempatkan peran kecanggihan teknologi dan ketersediaan modal sebagai penopang. Dengan kata lain, keberhasilan organisasi lebih ditentukan oleh kapasitas pengelolaan dan optimalisasi yang dilakukan oleh sumber daya manusia (SDM) terhadap seluruh aset yang dimiliki, bukan semata-mata oleh aspek teknologi maupun finansial.SDM menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi karena seluruh proses perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, hingga evaluasi kinerja dijalankan oleh manusia (Hasibuan, 2016).

Peran strategis SDM dalam organisasi tidak lagi dipahami sebatas pelaksana tugas administratif, melainkan sebagai aset strategis yang memiliki kontribusi jangka panjang terhadap pencapaian tujuan organisasi. Nilai tambah bagi organisasi dapat dihasilkan ketika potensi individu dirawat, ditumbuhkan, dan diperkuat secara berkesinambungan; dalam kerangka inilah manusia dipahami sebagai human capital yang memerlukan pengelolaan strategis (Sutrisno, 2016). Konsekuensinya, pengelolaan sumber daya manusia tidak berdiri sebagai fungsi administratif semata, melainkan terjalin sebagai simpul strategis organisasi, terutama untuk menumbuhkan performa karyawan yang efektif sekaligus memiliki daya saing berkelanjutan.

Ukuran keberhasilan pengelolaan potensi manusia dalam sebuah institusi dapat ditelusuri melalui capaian kerja yang dihasilkan oleh setiap individu di dalamnya. Hasil tersebut tampak pada tingkat mutu, volume keluaran, akurasi waktu penyelesaian, serta kesungguhan dalam memikul kewajiban yang telah diamanatkan kepada pekerja, yang secara konseptual dikenal sebagai kinerja karyawan (Mangkunegara, 2014). Kondisi kinerja yang berada pada taraf optimal tidak semata-mata mendorong terpenuhinya sasaran organisasi, melainkan turut membentuk reputasi kelembagaan, memperkuat kepercayaan para pemangku kepentingan, dan menopang kesinambungan organisasi, terutama dalam ranah pelayanan publik.

Kualitas pelaksanaan pekerjaan sangat ditentukan oleh tingkat kecakapan personal yang melekat pada individu, yang kemudian dikenal sebagai kompetensi. Pemaknaan terhadap kompetensi merujuk pada keterpaduan antara penguasaan pengetahuan, kemahiran teknis, dan disposisi sikap kerja yang selaras dengan kebutuhan jabatan yang diemban (Spencer & Spencer, 1993). Individu dengan derajat kompetensi yang tinggi umumnya menunjukkan kapasitas untuk menelaah tugas secara menyeluruh, menjalankan aktivitas kerja berdasarkan standar operasional yang berlaku, serta menghasilkan capaian kerja dengan mutu yang optimal. Kompetensi juga menjadi dasar dalam pengambilan keputusan manajerial, seperti rekrutmen, penempatan, pengembangan karier, dan penilaian kinerja (Wibowo, 2019).

Selain kapasitas kompetensial, tinggi-rendahnya performa kerja karyawan turut dipengaruhi oleh kekuatan penggerak internal berupa motivasi kerja. Arah perilaku kerja menuju pencapaian sasaran tertentu digerakkan oleh impuls psikologis yang bersumber baik dari ranah intrapersonal maupun eksternal individu, yang dalam kajian manajemen dikenal sebagai motivasi (Mangkunegara, 2014). Intensitas motivasi yang optimal berimplikasi pada munculnya etos kerja yang antusias, kepatuhan terhadap aturan, serta keberlanjutan komitmen profesional, sementara defisit motivasional berpotensi memicu degradasi produktivitas,

eskalasi tingkat ketidakhadiran, dan erosi rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diemban (Hasibuan, 2016).

Kualitas hasil kerja karyawan dipahami terlebih dahulu sebagai luaran yang dipengaruhi oleh kapasitas individu dan dorongan internal, yang secara konseptual dikenal sebagai kompetensi dan motivasi. Temuan-temuan empiris sebelumnya menguraikan bahwa kompetensi secara konsisten memberikan kontribusi positif dan bermakna terhadap kinerja, sedangkan motivasi memperlihatkan pola pengaruh yang tidak seragam karena sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi serta konfigurasi sistem kerja yang diberlakukan (Rosmaini & Tanjung, 2019; Ahmad Yani et al., 2021; Yulianty, 2022). Ketidaksinkronan hasil penelitian tersebut merefleksikan keberadaan research gap yang masih aktual untuk dieksplorasi lebih lanjut, terutama dalam ranah organisasi publik yang beroperasi dengan mekanisme kerja terstruktur dan berlandaskan regulasi formal.

Perlindungan sosial bagi pekerja melalui skema jaminan yang terstruktur dan berkelanjutan ditempatkan sebagai fungsi utama dalam sistem ketenagakerjaan nasional, yang dijalankan oleh suatu badan publik dengan mandat khusus, yaitu BPJS Ketenagakerjaan, yang secara strategis mengemban tanggung jawab penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan guna menjamin keamanan dan kesejahteraan tenaga kerja. Kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan, termasuk di Kantor Cabang Purwakarta, menjadi faktor kunci dalam menentukan efektivitas pelayanan kepada peserta, baik dalam proses kepesertaan, pengelolaan klaim, maupun kegiatan sosialisasi program. Namun demikian, berdasarkan data dan fenomena internal, masih ditemukan tantangan yang berkaitan dengan pemahaman prosedur kerja, penguasaan indikator kinerja, serta konsistensi motivasi kerja karyawan.

Keberhasilan capaian kinerja yang berada pada tingkat paling efektif dipahami terlebih dahulu sebagai hasil yang tidak semata-mata lahir dari rancangan sistem maupun kebijakan institusional, melainkan sangat ditentukan oleh kualitas kapasitas individu dan dorongan internal yang dimiliki karyawan sebagai aktor utama dalam menjalankan proses operasional. Atas dasar pemahaman tersebut, kebutuhan akan suatu telaah empiris menjadi krusial, khususnya untuk mengurai secara komprehensif bagaimana kompetensi dan motivasi berkontribusi terhadap kinerja karyawan dalam lingkungan BPJS Ketenagakerjaan Purwakarta sebagai cerminan organisasi pelayanan publik.

Gambaran menyeluruh mengenai kompetensi, motivasi, dan kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Purwakarta menjadi sasaran utama penelitian ini, disertai dengan penelaahan hubungan kausal antara kompetensi dan kinerja karyawan, pengujian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, serta evaluasi dampak simultan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Fokus permasalahan tersebut akan dikaji secara terstruktur dan dijawab secara sistematis pada bagian kesimpulan, dengan harapan hasil penelitian ini mampu memberikan sumbangan konseptual dan aplikatif bagi penguatan manajemen sumber daya manusia pada sektor pelayanan publik.

METODE

Pendekatan berbasis angka dipilih sebagai landasan metodologis penelitian ini, yang diwujudkan melalui rancangan deskriptif sekaligus verifikatif. Gambaran faktual mengenai keadaan kompetensi, motivasi, serta kinerja karyawan diuraikan melalui pendekatan deskriptif, sedangkan pembuktian hubungan kausal antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dilakukan melalui pendekatan verifikatif dengan pengujian hipotesis yang telah diformulasikan sebelumnya secara sistematis (Sugiyono, 2019). Proses pengumpulan data dilaksanakan menggunakan metode survei, dengan kuesioner terstruktur sebagai instrumen utama yang dirancang untuk memperoleh data secara konsisten dan terukur.

Unit organisasi yang dijadikan fokus kajian adalah BPJS Ketenagakerjaan Purwakarta, sementara individu yang menjadi sumber data penelitian merupakan seluruh karyawan tetap

yang masih aktif bekerja pada tahun 2023. Jumlah keseluruhan populasi yang teridentifikasi dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan. Mengingat skala populasi yang terbatas, strategi pengambilan sampel yang diterapkan adalah sampling jenuh atau total sampling, yaitu teknik yang melibatkan seluruh anggota populasi sebagai responden penelitian. Pemilihan teknik ini dimaksudkan untuk memperoleh representasi data yang utuh serta meminimalkan potensi bias dalam pemilihan sampel (Sugiyono, 2019).

Pelaksanaan penelitian dilakukan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Purwakarta pada tahun 2024. Sumber data yang dimanfaatkan mencakup data primer dan data sekunder. Data primer dihimpun secara langsung dari responden melalui distribusi kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari arsip internal lembaga, laporan kinerja institusi, serta referensi ilmiah berupa buku dan artikel jurnal yang relevan dengan fokus penelitian.

Sebagai alat ukur utama dalam penelitian, seperangkat pernyataan tertulis disusun secara sistematis dengan mengacu pada indikator operasional tiap konstruk yang dikaji, meliputi kompetensi, motivasi, serta kinerja karyawan, yang selanjutnya dikenal sebagai kuesioner penelitian. Penilaian terhadap masing-masing variabel dilakukan melalui rentang respons bertingkat lima menggunakan skala Likert, dimulai dari nilai 1 yang merepresentasikan sikap sangat tidak setuju hingga nilai 5 yang mencerminkan sikap sangat setuju. Agar kelayakan instrumen terjamin sebelum tahap analisis lanjutan, dilakukan pengujian kualitas data melalui uji validitas dan reliabilitas. Ketepatan butir pernyataan dievaluasi menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*, sedangkan konsistensi internal instrumen dianalisis dengan metode *Cronbach's Alpha*, dengan ketentuan nilai alpha minimal sebesar 0,60 sebagai indikator reliabilitas instrumen.

Sebagai sumber perolehan data penelitian, pendekatan kepustakaan dan pendekatan empiris lapangan diterapkan secara simultan. Landasan konseptual dan teoritis yang menopang kerangka penelitian diperoleh melalui studi kepustakaan, sementara penggalian data faktual dilakukan melalui distribusi kuesioner serta pengamatan langsung terhadap dinamika aktivitas kerja karyawan di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan Purwakarta. Pengamatan lapangan tersebut berfungsi sebagai data komplementer guna memperdalam pemahaman terhadap situasi kontekstual yang melingkupi objek penelitian.

Pendekatan pengolahan informasi empiris dalam kajian ini diawali dengan pemaparan kondisi faktual dan dilanjutkan dengan penarikan kesimpulan berbasis pengujian statistik, yang masing-masing diwujudkan melalui analisis deskriptif dan analisis inferensial. Gambaran mengenai ciri demografis responden serta pola kecenderungan respons pada setiap variabel penelitian diperoleh melalui penghitungan distribusi frekuensi, nilai pemusatan data berupa rata-rata (mean), serta ukuran penyebaran data dalam bentuk standar deviasi. Penentuan tingkat capaian variabel diturunkan dari rentang skor pada skala Likert lima kategori, yang bergerak dari klasifikasi sangat rendah hingga sangat tinggi, sebagaimana dirujuk dalam Sugiyono (2019).

Pengujian hubungan kausal antarvariabel, khususnya pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, dilakukan melalui penerapan analisis regresi linear berganda. Sebelum model regresi diestimasi, kelayakan data terlebih dahulu diverifikasi melalui serangkaian uji asumsi klasik yang mencakup pengujian normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, dengan tujuan memastikan terpenuhinya prasyarat statistik model. Proses verifikasi hipotesis dilaksanakan menggunakan uji simultan (uji F), uji parsial (uji t), serta evaluasi koefisien determinasi (R^2) pada taraf signifikansi 0,05. Seluruh tahapan analisis data tersebut dioperasionalkan dengan dukungan perangkat lunak statistik *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyelenggaraan perlindungan sosial di bidang ketenagakerjaan bagi tenaga kerja secara nasional dijalankan melalui suatu institusi negara yang secara formal dikenal sebagai BPJS Ketenagakerjaan. Dalam konteks kajian ini, unit pelaksana yang berlokasi di Purwakarta dijadikan fokus analisis karena fungsinya sebagai garda operasional daerah dalam mengatur layanan kepesertaan, memproses klaim jaminan, serta melaksanakan kegiatan edukatif dan diseminasi informasi program jaminan sosial kepada komunitas pekerja. Karakteristik Kabupaten Purwakarta sebagai kawasan industri dengan dinamika pertumbuhan tenaga kerja yang progresif menempatkan mutu sumber daya manusia terutama pada aspek kompetensi, dorongan kerja (motivasi), dan capaian kinerja pegawai sebagai determinan krusial dalam menopang efektivitas penyelenggaraan pelayanan publik.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian BPJS Ketenagakerjaan Purwakarta

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	13	43,33
	Perempuan	17	56,67
Usia	25–34 tahun	17	56,67
	35–44 tahun	10	33,33
	> 44 tahun	3	10
Tingkat Pendidikan	D3	2	6,67
	S1	24	80
	S2	4	13,33
Lama Bekerja	1–3 tahun	1	3,33
	4–6 tahun	3	10
	> 6 tahun	26	86,67

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berlandaskan pemaparan pada Tabel 1, gambaran demografis responden dapat dimaknai terlebih dahulu sebagai dominasi keterwakilan tenaga kerja perempuan, yang mencapai proporsi 56,67%, sementara representasi karyawan laki-laki berada pada angka 43,33%. Ditinjau dari struktur usia, sebaran terbesar terkonsentrasi pada kelompok usia 25–34 tahun dengan persentase 56,67%, kemudian diikuti oleh rentang usia 35–44 tahun sebesar 33,33%, serta kelompok usia di atas 44 tahun sebesar 10%. Konfigurasi usia tersebut merefleksikan kondisi sumber daya manusia yang berada dalam fase usia produktif, yang secara umum ditandai oleh vitalitas kerja, dorongan motivasional yang relatif tinggi, serta kapasitas adaptif yang memadai dalam merespons dinamika dan tuntutan pekerjaan.

Berdasarkan capaian pendidikan formal, latar akademik responden didominasi oleh lulusan strata satu (S1) dengan persentase 80%, disusul oleh strata dua (S2) sebesar 13,33%, dan diploma tiga (D3) sebesar 6,67%. Dari aspek masa kerja, durasi pengabdian lebih dari enam tahun menjadi karakteristik utama responden, dengan proporsi mencapai 86,67%. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa karyawan BPJS Ketenagakerjaan Purwakarta terlebih dahulu dapat dipahami sebagai individu dengan basis pendidikan yang memadai dan pengalaman profesional yang cukup matang, sehingga mencerminkan tingkat stabilitas organisasi, loyalitas kerja, serta pemahaman yang komprehensif terhadap mekanisme operasional dalam mendukung pelaksanaan tugas dan optimalisasi pelayanan publik.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa kompetensi karyawan BPJS Ketenagakerjaan Purwakarta berada pada kategori sangat tinggi. Pemenuhan tuntutan kinerja yang konsisten, ketepatan dalam menuntaskan pekerjaan sesuai batas waktu, serta kesadaran penuh terhadap konsekuensi hasil kerja mencerminkan kualitas individu yang tidak hanya cakap secara fungsional, tetapi juga matang secara profesional; kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengetahuan konseptual dan kecakapan teknis yang dimiliki karyawan telah terinternalisasi

dengan baik, seiring dengan pemahaman yang memadai terhadap prosedur operasional dan standar kerja yang berlaku. Kondisi ini mencerminkan bahwa kompetensi teknis dan sikap profesional karyawan telah mendukung pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien. Meskipun demikian, terdapat beberapa aspek sikap kerja, seperti kesiapan menghadapi tantangan dan risiko pekerjaan, yang masih dapat ditingkatkan agar kompetensi karyawan semakin optimal dan adaptif terhadap dinamika kerja.

Tingkat yang tinggi juga tercermin pada aspek dorongan kerja dan capaian kerja, selain penguasaan kompetensi. Dorongan internal dalam menjalankan pekerjaan tampak kuat, khususnya dalam upaya memelihara relasi kerja yang selaras, membangun kolaborasi antarkaryawan, serta menumbuhkan suasana kerja yang mendukung produktivitas. Sementara itu, capaian kerja termanifestasi melalui kecermatan dalam pelaksanaan tugas, kepatuhan terhadap prosedur operasional standar, komitmen terhadap tanggung jawab hasil kerja, serta ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan. Namun demikian, masih terdapat ruang perbaikan pada aspek ketelitian untuk meminimalkan kesalahan kerja serta pada dorongan berprestasi dan pencarian tantangan baru, sehingga penguatan motivasi berprestasi dan pengendalian kualitas kerja perlu terus dikembangkan guna mendukung kinerja yang lebih konsisten dan optimal.

Uji Instrumen Penelitian

Kemampuan kuesioner dalam menghasilkan informasi yang sahih diuji dengan menerapkan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap seluruh butir pernyataan yang dirancang untuk merepresentasikan variabel kompetensi, motivasi, serta kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Purwakarta. Keakuratan, keterandalan, dan konsistensi data terlebih dahulu dipastikan sebelum analisis lanjutan dilakukan melalui proses pengujian alat ukur yang digunakan. Langkah evaluatif ini menjadi krusial agar setiap item pernyataan benar-benar mencerminkan konstruk penelitian yang ditetapkan dan meminimalkan potensi distorsi atau bias dalam proses pengukuran.

Kelayakan setiap butir pernyataan kemudian dibuktikan melalui hasil uji validitas yang menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel kompetensi, motivasi, dan kinerja karyawan dinyatakan memenuhi kriteria valid. Penilaian validitas dilakukan menggunakan teknik *Pearson Product Moment* dengan nilai r tabel sebesar 0,361 pada taraf signifikansi 5%. Seluruh item menunjukkan nilai r hitung yang melampaui r tabel serta tingkat signifikansi yang berada di bawah ambang 0,05. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner mampu menangkap dan mengukur konstruk variabel secara presisi sesuai dengan kerangka konseptual dan tujuan penelitian, sehingga pantas digunakan sebagai instrumen pengumpulan data.

Konsistensi jawaban responden antarbutir selanjutnya diverifikasi melalui uji reliabilitas yang memperlihatkan tingkat konsistensi internal instrumen yang sangat kuat. Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kompetensi tercatat sebesar 0,977, variabel motivasi sebesar 0,962, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,978, yang seluruhnya jauh melampaui batas minimum 0,60. Kondisi ini menegaskan bahwa respons yang diberikan responden bersifat stabil dan seragam dalam setiap variabel yang diukur. Dengan demikian, instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel serta layak dipercaya untuk digunakan dalam tahapan analisis data dan pengujian hipotesis berikutnya

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan pemenuhan prasyarat statistik ditempatkan sebagai langkah awal sebelum ketepatan hubungan antarvariabel dianalisis melalui regresi linear berganda, yang secara metodologis bertumpu pada pendekatan Ordinary Least Square (OLS). Keandalan bentuk model tidak ditentukan secara intuitif, melainkan melalui verifikasi sejumlah kondisi

dasar yang dikenal sebagai asumsi klasik, meliputi penilaian kewajaran sebaran data (uji normalitas), keterpisahan antarvariabel bebas (uji multikolinieritas), kestabilan ragam galat (uji heteroskedastisitas), serta kemandirian residual sepanjang observasi (uji autokorelasi), sebagaimana ditegaskan oleh Saleh dan Utomo (2018). Namun demikian, pengujian terhadap autokorelasi tidak diikutsertakan dalam kajian ini, mengingat karakter data yang digunakan bersifat cross section, sehingga ketergantungan residual antarwaktu tidak menjadi isu metodologis yang relevan.

1. Uji Normalitas

Untuk memastikan bahwa data residual dari model regresi memenuhi asumsi normalitas yang diperlukan dalam analisis statistik, dilakukan uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

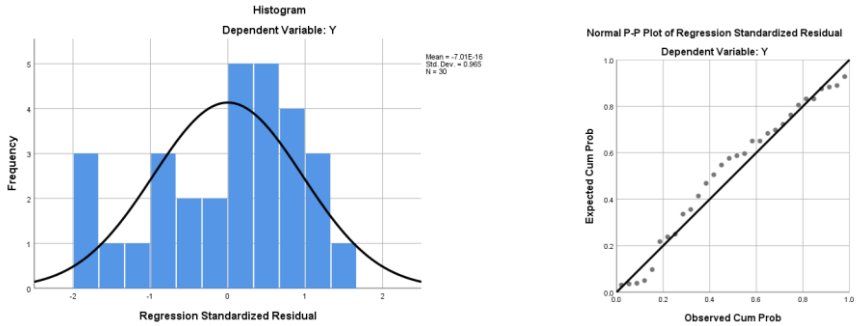
Tabel 2. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

Parameter	Nilai
Jumlah Sampel (N)	30
Mean Residual	0
Standar Deviasi Residual	4,90524940
Nilai Absolut Tertinggi	0,115
Nilai Positif Tertinggi	0,089
Nilai Negatif Tertinggi	-0,115
Test Statistic (K-S Z)	0,115
Asymptotic Significance (2-tailed)	0,200

Sumber: Data primer diolah (2025)

Ketiadaan penyimpangan yang bermakna terhadap pola kenormalan dapat disimpulkan dari hasil pengujian, sebagaimana tercermin pada probabilitas Asymptotic Significance (2-tailed) yang tercatat sebesar 0,200, nilai yang melampaui ambang signifikansi 0,05 sebagaimana disajikan pada Tabel 2. Temuan tersebut menegaskan bahwa sebaran residual tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan ketika dibandingkan dengan distribusi normal. Dengan demikian, kondisi ini menandakan bahwa konstruksi model regresi berada dalam batas kelayakan analitis, karena asumsi normalitas telah terpenuhi dan tidak menimbulkan distorsi terhadap validitas pengujian hipotesis.

Penguatan terhadap hasil uji normalitas juga dilakukan melalui pendekatan visual, yakni dengan pemanfaatan grafik histogram dan normal probability plot. Representasi histogram memperlihatkan bahwa sebaran residual membentuk pola kurva yang mendekati distribusi normal dengan kecenderungan simetris di sekitar nilai pusat. Sementara itu, pada P–P plot, posisi titik-titik residual tampak berimpit dan mengikuti arah garis diagonal, yang mengindikasikan kesesuaian antara distribusi empiris residual dan distribusi teoritis normal.



Gambar 1. Histogram Distribusi Normal dan P-Plot

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berlandaskan visualisasi pada Gambar 1, yang terlebih dahulu memperlihatkan kesesuaian sebaran residual sebelum penamaan bentuk statistiknya, terlihat bahwa pola data membentuk lengkung simetris menyerupai kurva normal pada histogram serta keteraturan titik yang berhimpit mengikuti garis diagonal pada P–Plot. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa sebaran residual yang dihasilkan dari keterkaitan variabel kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) berada dalam koridor distribusi normal. Dengan terpenuhinya karakteristik ini, asumsi normalitas dinyatakan tercapai sehingga data dinilai memadai dan sahih untuk digunakan sebagai dasar dalam pelaksanaan analisis regresi.

2. Uji Multikolinearitas

Indikasi keterkaitan linear yang berlebihan dalam suatu persamaan regresi terlebih dahulu dievaluasi melalui relasi antarvariabel, kemudian secara konseptual dikenal sebagai uji multikolinearitas. Penelaahan ini diarahkan pada keberadaan hubungan linear yang kuat antara variabel kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2), karena situasi tersebut berpotensi menurunkan kestabilan estimasi koefisien regresi sekaligus melemahkan ketepatan interpretasi hasil analisis. Proses pengujiannya dilakukan dengan menafsirkan besaran Tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF), dengan ketentuan bahwa suatu model dianggap tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai Tolerance melebihi 0,10 dan nilai VIF berada di bawah angka 10. Ringkasan hasil pengujian tersebut selanjutnya disajikan pada Tabel 4.13 sebagai berikut.:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kompetensi (X_1)	0,102	9,761
Motivasi (X_2)	0,102	9,761

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berlandaskan informasi yang tersaji pada Tabel 4.13, tingkat keterkaitan antarvariabel bebas terlebih dahulu tercermin melalui besaran ambang toleransi, yang untuk kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) sama-sama berada pada angka 0,102. Indikasi yang sejalan juga tampak pada nilai faktor pengganda varians (Variance Inflation Factor/VIF), di mana masing-masing variabel menunjukkan nilai identik sebesar 9,761. Capaian tersebut masih berada dalam koridor kelayakan statistik, yakni nilai tolerance melampaui 0,10 dan VIF berada di bawah batas kritis 10. Kondisi ini menegaskan bahwa hubungan linear berlebih antarvariabel independen tidak terdeteksi dalam model regresi yang digunakan. Oleh karena itu, keberadaan kompetensi dan motivasi dapat dipadukan secara simultan dalam model analisis tanpa memicu distorsi terhadap kestabilan estimasi maupun kejelasan penafsiran koefisien regresi.

3. Uji Heterokedastisitas

Ketidakseragaman ragam pada sisa prediksi dalam suatu persamaan regresi terlebih dahulu ditelaah sebagai dasar analisis, yang secara metodologis dikenal sebagai uji heterokedastisitas. Penelusuran kondisi tersebut dilakukan melalui pendekatan uji Glejser, yakni dengan menautkan secara regresif nilai absolut residual (ABS_RES) sebagai variabel terikat terhadap faktor kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) sebagai variabel bebas. Suatu model regresi dipandang tidak menunjukkan indikasi heterokedastisitas apabila tingkat signifikansi yang diperoleh melampaui batas 0,05, sehingga varians residual dapat dianggap homogen.

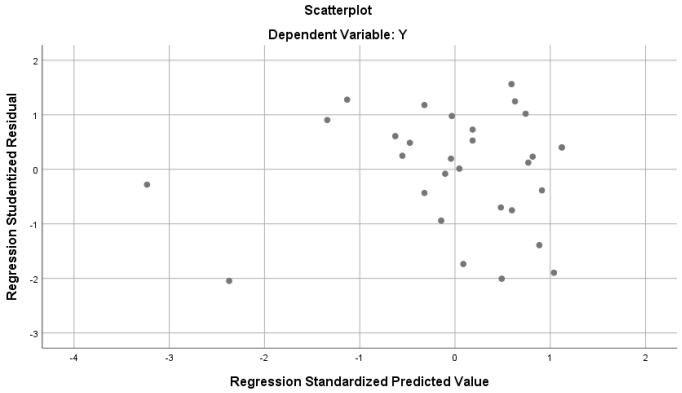
Tabel 4. Hasil Uji Glejser (Regresi ABS_RES)

Variabel	B	Std. Error	t	Sig.

(Constant)	3,157	3,351	0,942	0,355
Kompetensi (X_1)	0,128	0,120	1,063	0,297
Motivasi (X_2)	-0,199	0,179	-1,114	0,275

Sumber: Data primer diolah (2025)

Ketidakhadiran pengaruh yang bermakna secara statistik terhadap besaran nilai absolut residual (ABS_RES) dapat dikenali dari tingkat signifikansi yang melampaui ambang batas 0,05, yakni sebesar 0,297 untuk kemampuan profesional (kompetensi/X_1) dan 0,275 untuk dorongan internal kerja (motivasi/X_2), sebagaimana tersaji pada Tabel 4. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kedua konstruk independen tersebut tidak memiliki keterkaitan signifikan dengan variasi residual. Oleh sebab itu, model regresi yang digunakan dinilai terbebas dari indikasi heterokedastisitas, sehingga penyebaran varians residual dapat dipandang stabil dan homogen.



Gambar 2. Scatterplot
Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan pada visualisasi yang ditampilkan dalam Gambar 2, makna ketiadaan keteraturan terlebih dahulu dapat ditangkap melalui penyebaran residu terstandarisasi yang terdispersi secara acak di sekitar garis nol, tanpa menunjukkan konfigurasi pola yang konsisten. Kondisi sebaran semacam ini merefleksikan bahwa ketergantungan berurutan antargalat (autokorelasi) tidak teridentifikasi, sekaligus menandakan kestabilan ragam residu pada setiap tingkat prediksi, sehingga prasyarat homokedastisitas dalam model regresi dinyatakan terpenuhi. Implikasi lanjutan dari karakteristik tersebut ialah terjaganya kestabilan struktural model, yang memungkinkan proses estimasi dilakukan secara reliabel dan dapat dipercaya. Lebih jauh, absennya pola spesifik pada distribusi residu menegaskan bahwa data tidak terpapar pelanggaran asumsi klasik yang berpotensi mereduksi keabsahan hasil analisis statistik.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dampak yang ditimbulkan oleh kemampuan profesional dan dorongan internal kerja terhadap capaian kerja individu terlebih dahulu dianalisis, yang selanjutnya diformalkan melalui pendekatan regresi linier berganda. Dalam kerangka ini, variabel kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) diposisikan sebagai faktor penjelas terhadap kinerja karyawan (Y), baik secara kolektif maupun secara terpisah. Proses pengujian tersebut difasilitasi oleh perangkat lunak SPSS guna mengekstraksi besaran koefisien regresi, galat baku (standard error), statistik uji t, serta tingkat kebermaknaan statistik (p-value). Rangkuman hasil estimasi tersebut disajikan secara sistematis pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil *output Coefficients* untuk Regresi Linier Berg*and*a

Model	Koefisien	Std. Error	*t-value*	Signifikansi (p)

Constant	3,391	5,975	0,568	0,575
Kompetensi (X_1)	0,718	0,214	3,357	0,002
Motivasi (X_2)	0,047	0,318	0,148	0,883

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4, persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 3{,}391 + 0{,}718\ X_1 + 0{,}047\ X_2$$

Berdasarkan model *multiple regression analysis*, diperoleh hasil interpretasi koefisien regresi sebagai berikut:

1. **Konstanta (Constant) = 3,391**
   Nilai dasar kinerja karyawan sebesar 3,391 tetap terbentuk meskipun tidak terdapat kontribusi dari faktor kemampuan maupun dorongan kerja, yakni ketika kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) berada pada nilai nol. Kondisi ini merepresentasikan tingkat awal kinerja yang muncul sebelum intervensi variabel independen dimasukkan ke dalam model analisis. Dengan demikian, kinerja karyawan tidak sepenuhnya bergantung pada kompetensi dan motivasi semata, melainkan juga dapat dipengaruhi oleh determinan lain di luar cakupan penelitian, seperti pola budaya organisasi, akumulasi pengalaman kerja, maupun dukungan struktural yang diberikan institusi.
2. **Koefisien Kompetensi (X_1) = 0,718**
   Peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,718 satuan diproyeksikan terjadi ketika terjadi kenaikan satu unit pada tingkat kompetensi, dengan asumsi motivasi berada dalam kondisi tetap. Hubungan kausal ini diperkuat oleh nilai signifikansi 0,002 (< 0,05) yang mengindikasikan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja bersifat positif dan bermakna secara statistik. Artinya, kualitas kinerja akan cenderung meningkat seiring dengan penguatan kompetensi yang dimiliki individu. Kompetensi mencakup kapasitas karyawan dalam memahami pekerjaan, menguasai keterampilan, serta mengeksekusi tugas secara presisi dan efektif, sehingga perbaikan pada aspek ini berimplikasi langsung pada capaian kerja yang lebih optimal.
3. **Koefisien Motivasi (X_2) = 0,047**
   Kontribusi peningkatan kinerja sebesar 0,047 satuan diperkirakan muncul dari setiap kenaikan satu unit motivasi, dengan kompetensi diasumsikan tidak berubah. Namun demikian, nilai signifikansi yang mencapai 0,883 (> 0,05) menunjukkan bahwa secara statistik pengaruh motivasi terhadap kinerja belum dapat dinyatakan signifikan. Temuan ini mengisyaratkan bahwa dorongan psikologis memang berperan dalam membangun semangat kerja, tetapi belum cukup kuat untuk memberikan dampak nyata terhadap kinerja dalam kerangka model ini. Kemungkinan besar, efektivitas motivasi dipengaruhi oleh faktor eksternal lain, seperti kebijakan manajerial, mekanisme penghargaan, maupun kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif.

Secara keseluruhan, hasil analisis menegaskan bahwa kompetensi merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini menekankan pentingnya penguasaan pengetahuan, keterampilan teknis, serta kapabilitas profesional sebagai fondasi utama pencapaian kinerja yang unggul. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk memprioritaskan strategi pengembangan kompetensi melalui pelatihan terstruktur, penguatan kapasitas profesional, dan pembinaan berkelanjutan agar peningkatan kinerja dapat berlangsung secara konsisten dan tujuan organisasi tercapai secara efektif.

Uji Hipotesis

Keberadaan atau ketiadaan dampak yang bermakna terhadap capaian kerja tenaga kerja (Y) ditelusuri melalui proses pengujian hipotesis, dengan menempatkan kapasitas profesional (kompetensi/X_1) dan dorongan internal kerja (motivasi/X_2) sebagai variabel penjelas. Tahapan

pengujian tersebut dijalankan melalui tiga pendekatan statistik utama, meliputi pengujian simultan menggunakan uji F, pengujian parsial melalui uji t, serta pengukuran kekuatan kontribusi model menggunakan koefisien determinasi (R^2).

Penilaian atas pengaruh kolektif dari kemampuan kerja (Kompetensi/X_1) dan intensitas motivasional (Motivasi/X_2) terhadap performa karyawan (Y) difokuskan pada pelaksanaan uji F. Melalui pengujian ini dapat diketahui apakah kedua variabel independen secara bersamaan menghasilkan efek yang signifikan terhadap variabel dependen, sebagaimana hasil perhitungannya disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	F-value	Signifikansi (p)	Keterangan
Regresi	59,699	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah (2025)

Bukti kelayakan pemodelan statistik terlebih dahulu tercermin dari besaran nilai F yang tercatat sebesar 59,699 dengan taraf signifikansi (p-value = 0,000) yang berada jauh di bawah ambang 0,05, sebagaimana ditampilkan dalam Tabel 4.16. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa pemodelan regresi memenuhi prasyarat penggunaan analitik, karena pengaruh yang dihasilkan oleh kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan terbukti bermakna terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan kata lain, dinamika perubahan yang terjadi pada aspek kompetensi dan motivasi secara kolektif memiliki kapasitas penjelas yang kuat terhadap variasi perubahan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, dapat ditegaskan bahwa model regresi yang diterapkan telah lolos kriteria kelayakan uji simultan dan dapat digunakan sebagai dasar penarikan kesimpulan inferensial.

Pengujian pengaruh individual selanjutnya dilakukan melalui uji t, yang secara metodologis difungsikan untuk menilai kebermaknaan pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Ringkasan hasil dari prosedur uji t tersebut disajikan secara sistematis dalam Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji t

Variabel	t-value	Signifikansi (p)	Keterangan
Kompetensi (X_1)	3,357	0,002	Signifikan
Motivasi (X_2)	0,148	0,883	Tidak Signifikan

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berlandaskan informasi yang tersaji pada Tabel 6, makna pengaruh terlebih dahulu dapat ditarik sebelum penyebutan istilah statistiknya. Kinerja karyawan terbukti mengalami peningkatan yang bermakna ketika kapasitas profesional yang melekat pada individu berada pada tingkat yang lebih tinggi. Kesimpulan tersebut tercermin dari nilai t-value variabel kompetensi (X_1) sebesar 3,357 dengan tingkat signifikansi 0,002 yang berada di bawah ambang 0,05, sehingga kompetensi dinyatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, tidak ditemukannya kontribusi yang berarti terhadap kinerja dapat dipahami ketika dorongan internal kerja karyawan dianalisis. Kondisi ini ditunjukkan oleh variabel motivasi (X_2) yang memiliki t-value sebesar 0,148 dengan nilai signifikansi 0,883, melebihi batas 0,05, sehingga secara statistik motivasi tidak berpengaruh signifikan. Dengan demikian, hasil uji t menegaskan bahwa dampak nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan hanya berasal dari kompetensi, sedangkan motivasi belum memberikan sumbangan yang signifikan dalam kerangka model penelitian ini.

Pengukuran terhadap tingkat kekuatan penjelasan model dilakukan melalui Uji Koefisien Determinasi, yang difungsikan untuk mengetahui seberapa besar porsi keragaman pada variabel dependen dapat diterangkan oleh keberadaan variabel independen di dalam model analisis.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square	Adjusted R Square

Regresi	0,903	0.816

Sumber: Data primer diolah (2025)

Tingkat variasi kinerja pegawai yang mampu diterangkan oleh konstruk dalam model dapat ditelusuri terlebih dahulu melalui besaran proporsi penjelasan yang dihasilkan, yang kemudian secara teknis direpresentasikan oleh nilai R Square. Merujuk pada Tabel 7, koefisien tersebut mencapai angka 0,903, yang mengindikasikan bahwa 90,3% perubahan pada kinerja karyawan (Y) terakomodasi oleh keberadaan kompetensi (X_1) dan motivasi (X_2) sebagai variabel penjelas. Adapun porsi residual sebesar 9,7% berasal dari determinan lain yang tidak dimasukkan dalam kerangka penelitian, seperti kondisi lingkungan kerja, pola kepemimpinan, kultur organisasi, mekanisme penghargaan, serta kebijakan manajerial yang berlaku pada instansi. Sementara itu, tingkat penyesuaian model yang lebih konservatif tercermin dari Adjusted R Square sebesar 0,816, yang menunjukkan keselarasan kuat antara variabel independen dan dependen, sehingga model regresi dapat dipandang stabil serta memadai dalam merepresentasikan relasi antarvariabel yang dianalisis.

Kontribusi dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan selanjutnya tercermin dari daya jelaskan kompetensi dan motivasi yang sangat signifikan. Nilai koefisien determinasi yang tinggi menegaskan bahwa kedua variabel tersebut memegang peranan strategis dalam membentuk efektivitas kerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Purwakarta. Oleh karena itu, capaian kinerja yang lebih optimal dapat diwujudkan melalui penguatan kapabilitas teknis, pendalaman penguasaan pengetahuan kerja, serta pengelolaan motivasi yang bersumber baik dari aspek internal maupun eksternal. Temuan ini mengafirmasi bahwa performa kerja yang unggul tidak semata-mata lahir dari kapasitas individual, melainkan juga dari dorongan psikologis dan komitmen berkelanjutan dalam menunaikan tanggung jawab profesional.

Pembahasan

Gambaran Kompetensi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Purwakarta

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Purwakarta berada pada kategori tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan secara umum telah memiliki penguasaan pengetahuan kerja, keterampilan teknis, serta pemahaman prosedural yang memadai untuk menjalankan tugas dalam kerangka organisasi pelayanan publik. Tingginya tingkat kompetensi mencerminkan keberhasilan institusi dalam memastikan kesesuaian antara tuntutan jabatan dan kapasitas individu, terutama pada aspek administrasi pelayanan, pengelolaan klaim, dan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan.

Motivasi kerja karyawan juga berada pada tingkat yang relatif baik, yang tercermin dari komitmen terhadap tugas, kepatuhan terhadap aturan, serta kemampuan menjaga hubungan kerja yang kondusif. Namun, dalam konteks organisasi publik yang bercirikan sistem kerja terstandarisasi, motivasi lebih berfungsi sebagai faktor pemelihara stabilitas kerja dibandingkan sebagai pendorong diferensiasi kinerja individual. Dengan kata lain, motivasi berperan menjaga konsistensi perilaku kerja agar tetap berada pada koridor standar yang ditetapkan, bukan sebagai faktor yang secara langsung meningkatkan variasi capaian kinerja.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Purwakarta tidak semata-mata dipengaruhi oleh karakteristik psikologis individu, tetapi sangat ditentukan oleh keteraturan sistem kerja, budaya pelayanan publik, serta mekanisme pengawasan yang terinstitusionalisasi. Temuan ini sejalan dengan Ahmad Yani et al. (2021) dan Hastuti et al. (2023), namun berbeda dengan Rosmaini dan Tanjung (2019), yang mengindikasikan bahwa hubungan antara kompetensi, motivasi, dan kinerja sangat kontekstual dan bergantung pada karakter organisasi tempat penelitian dilakukan.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Purwakarta

Hasil pengujian empiris menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Purwakarta. Temuan ini menegaskan bahwa kompetensi merupakan determinan utama kinerja dalam organisasi pelayanan publik yang berbasis regulasi dan prosedur formal. Penguasaan pengetahuan kerja, keterampilan teknis, serta sikap profesional memungkinkan karyawan melaksanakan tugas secara akurat, konsisten, dan sesuai dengan standar operasional prosedur yang berlaku.

Dominannya peran kompetensi dapat dijelaskan melalui karakteristik pekerjaan di BPJS Ketenagakerjaan yang menuntut ketepatan administratif, pemahaman regulasi, serta minimnya toleransi terhadap kesalahan prosedural. Dalam lingkungan kerja seperti ini, variasi kinerja lebih banyak ditentukan oleh sejauh mana individu mampu memenuhi tuntutan kompetensial jabatan dibandingkan oleh faktor afektif atau psikologis. Dengan demikian, kompetensi berfungsi sebagai prasyarat struktural yang menentukan apakah karyawan mampu mencapai kinerja yang diharapkan organisasi.

Temuan ini memperkuat teori Spencer dan Spencer (1993) yang menempatkan kompetensi sebagai atribut fundamental pembentuk kinerja superior, serta sejalan dengan hasil penelitian Ataunur dan Ariyanto (2015) dan Rahutama (2020). Ketidaksamaan dengan temuan Rosmaini dan Tanjung (2019) dapat dipahami melalui perbedaan konteks organisasi, di mana organisasi dengan sistem kerja yang lebih fleksibel memungkinkan faktor lain seperti motivasi atau kepuasan kerja memainkan peran yang lebih besar. Oleh karena itu, pada BPJS Ketenagakerjaan Purwakarta, pengembangan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan, sertifikasi, dan pembinaan teknis menjadi strategi yang paling relevan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Purwakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan kontribusi kritis terhadap literatur MSDM, khususnya dalam konteks organisasi sektor publik. Tidak signifikannya motivasi secara parsial mengindikasikan bahwa dorongan psikologis individu tidak secara langsung terkonversi menjadi peningkatan kinerja yang terukur dalam sistem kerja yang highly structured.

Dalam konteks BPJS Ketenagakerjaan, kinerja karyawan sangat dikendalikan oleh standar operasional prosedur, indikator kinerja formal, serta regulasi internal yang ketat. Ruang diskresi kerja yang terbatas menyebabkan variasi motivasi individual tidak selalu tercermin dalam output kinerja. Dengan kata lain, meskipun karyawan memiliki tingkat motivasi yang baik, capaian kinerja tetap berada dalam batas standar yang ditentukan sistem, sehingga pengaruh motivasi secara statistik menjadi lemah.

Temuan ini sejalan dengan Rosmaini dan Tanjung (2019) serta Yulianty (2022), yang menyatakan bahwa motivasi tidak selalu menjadi prediktor signifikan kinerja pada organisasi dengan struktur birokrasi yang kuat. Perbedaan dengan hasil Ahmad Yani et al. (2021) dan Hastuti et al. (2023) dapat dijelaskan oleh perbedaan tipologi organisasi, di mana sektor dengan fleksibilitas kerja yang lebih tinggi memungkinkan motivasi individual terefleksikan secara lebih nyata dalam kinerja. Oleh karena itu, agar motivasi memiliki dampak yang lebih konkret, diperlukan kebijakan manajerial yang mampu menjembatani motivasi dengan sistem penilaian kinerja, seperti penghargaan berbasis kinerja, peluang pengembangan karier, dan pengakuan atas prestasi kerja.

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Purwakarta

Secara simultan, kompetensi dan motivasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Purwakarta. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja

karyawan merupakan hasil interaksi antara kapasitas profesional dan dorongan psikologis kerja. Kompetensi menyediakan fondasi struktural yang memungkinkan karyawan memenuhi tuntutan pekerjaan, sedangkan motivasi berfungsi sebagai faktor pendukung yang menjaga konsistensi, kedisiplinan, dan keberlanjutan perilaku kerja.

Nilai koefisien determinasi yang sangat tinggi mengindikasikan kuatnya daya jelas model dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Namun, kondisi ini juga perlu dibaca secara hati-hati karena berpotensi mencerminkan keterkaitan yang sangat kuat antarvariabel atau adanya overlap konstruk pengukuran. Oleh karena itu, meskipun model memiliki kemampuan prediktif yang tinggi, generalisasi hasil penelitian tetap perlu mempertimbangkan keterbatasan konteks organisasi dan ukuran sampel.

Temuan ini memperkuat pandangan Dessler (2012) bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, namun dengan penekanan bahwa dalam organisasi publik yang prosedural, kompetensi menempati posisi dominan sementara motivasi berperan sebagai faktor stabilisasi kinerja. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia pada BPJS Ketenagakerjaan Purwakarta perlu menitikberatkan penguatan kompetensi sebagai prioritas utama, sekaligus merancang strategi motivasi yang selaras dengan karakteristik birokrasi publik agar kinerja karyawan dapat dipertahankan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa tingkat kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Purwakarta berada pada kategori tinggi. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa karyawan telah memiliki penguasaan kemampuan kerja yang memadai, pemahaman yang baik terhadap peran dan tanggung jawab, serta etos profesional yang selaras dengan tuntutan organisasi pelayanan publik. Dukungan sistem kerja yang terstruktur, mekanisme pengawasan yang konsisten, serta penerapan standar operasional prosedur yang jelas turut berperan dalam menjaga stabilitas dan ketercapaian kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan. Namun demikian, kompetensi dan motivasi secara simultan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Purwakarta. Temuan ini menegaskan bahwa dalam konteks organisasi publik yang bercirikan sistem kerja prosedural dan regulatif, kompetensi menjadi determinan utama kinerja, sementara motivasi berfungsi sebagai faktor pendukung yang menjaga konsistensi dan keberlanjutan perilaku kerja.

Secara teoretis, penelitian ini memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik dengan menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja bersifat kontekstual dan tidak selalu signifikan secara parsial, khususnya pada organisasi birokrasi dengan ruang diskresi kerja yang terbatas. Temuan ini menegaskan pentingnya mempertimbangkan karakteristik sistem kerja dalam menjelaskan hubungan antara kompetensi, motivasi, dan kinerja karyawan.

Secara praktis, hasil penelitian memberikan implikasi manajerial bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan BPJS Ketenagakerjaan Purwakarta perlu diprioritaskan pada penguatan kompetensi melalui pelatihan terstruktur, pengembangan kapasitas profesional, dan pembinaan berkelanjutan. Di sisi lain, pengelolaan motivasi kerja perlu diarahkan pada penyusunan sistem penghargaan berbasis kinerja, pengembangan karier yang transparan, serta penciptaan iklim kerja yang mendukung agar motivasi dapat memberikan dampak yang lebih nyata terhadap kinerja.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ukuran sampel yang relatif kecil dan keterfokusan pada satu unit organisasi, sehingga generalisasi temuan perlu dilakukan secara hati-hati. Selain itu, nilai koefisien determinasi yang sangat tinggi mengindikasikan kemungkinan keterkaitan yang kuat antarvariabel atau potensi overlap konstruk pengukuran.

Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian, menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau sistem penghargaan, serta menggunakan desain penelitian yang lebih beragam guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai determinan kinerja karyawan sektor publik.

REFERENSI

Ahmad Yani, M., Rahman, A., & Putri, D. A. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(2), 145–156. https://doi.org/10.38035/jemsi

Arikunto, S. (2014). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Dessler, G. (2012). *Human resource management* (13th ed.). New Jersey: Pearson Education.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2016). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hastuti, S., Wulandari, R., & Pratama, A. (2023). Motivasi kerja dan implikasinya terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 33–45.

Ilham, M., & Rahayu, S. (2023). Kompetensi dan motivasi sebagai determinan kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 15(2), 201–212.

Malhotra, N. K. (2009). *Marketing research: An applied orientation*. New Jersey: Pearson Education.

Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. A. P. (2014). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Nazir, M. (2011). *Metode penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Nuryaman, & Veronica, C. (2015). *Metodologi penelitian akuntansi dan bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Pallant, J. (2016). *SPSS survival manual* (6th ed.). London: McGraw-Hill Education.

Rahutama, A. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 55–66.

Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 20(2), 133–144.

Saleh, A., & Utomo, C. (2018). *Analisis regresi dan uji asumsi klasik*. Yogyakarta: Deepublish.

Sari, R., & Fakhri, M. (2023). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(1), 77–89.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). Chichester: Wiley.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.

Wibowo. (2012). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo. (2019). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yulianty, R. (2022). Motivasi kerja dan kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi Negara*, 10(3), 211–223.