

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

SKRIPSI



**MELA SASTIA
2022110084**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

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

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih



**MELA SASTIA
2022110084**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

2026

HALAMAN PENGESAHAN

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

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih

Oleh:

Mela Sastia

2022110084

Prabumulih, 17 Juni 2026

Pembimbing I



(Amandin, S.Pt., M.M)

NUPTK.413976666713037

Pembimbing II



(Resi Marina, S.E., M.Si)

NUPTK.3958755656300002

Ketua Program Studi Manajemen



H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I

NUPTK.8352757658130193

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas akhir berupa skripsi dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor BPBD Kota Prabumulih” telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih pada tanggal 17 Juni 2026.

Prabumulih, 17 Juni 2026
Tim Penguji Tugas Akhir

Ketua:

Amandin, S.Pt., M.M
NUPTK.4139766667130373

()

Anggota:

1. Resi Marina, S.E., M.Si
NUPTK.395875566300002

()

2. Maryani, S.E., M.M.
NUPTK.7952757658230142

()

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr.Hj. Desliana,S.E.,M.M.
NUPTK.2544740641230233

Ketua Program Studi Manajemen

A handwritten signature in black ink, likely belonging to H. Zakaria Harahap, is written over the text.

H. Zakaria Harahap, S.E.I. M.H.I.
NUPTK. 8352757658130193

PERNYATAAN INTERGRITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mela Sastia

Nim : 2022110084

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa, tugas akhir ini benar-benar merupakan hasil karya saya dan tidak terdapat karya orang lain, apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil *plagiasi*, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku atas perbuatan tersebut.



Prabumulih, 17 Juni 2026

Yang membuat pernyataan



Mela Sastia

NIM.2022110084

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Aku membahayakan nyawa ibu ku untuk lahir kedunia, jika tidak mungkin tidak ada artinya”

(Mela Sastia)

“Selalu ada harga dalam sebuah proses, nikmati saja lelah itu, lebarkan lagi rasa sabar itu semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin ini tidak selalu berjalan lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu bisa kau cerikan”

(boy Candara)

PERSEMBAHAN

Tiada lembaran skripsi yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembaran persembahan, Bismillahirrahmanirrahim skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Cinta pertamaku, Ayah terimakasih atas segala doa, perjuangan, dan kerja keras yang telah ayah berikan.
2. Pintu surgaku, Ibu terimakasih, telah melahirkan, mendidik, dan merawatku dengan sepenuh hati, dari setiap doa yang engkau panjatkan, pelukan hingga tetesan air mata, aku belajar arti ketulusan yang sesungguhnya.
3. Adikku tercinta, terimakasih telah menjadi penyemangat dan penghibur disetiap lelahku.
4. Terakhir, untuk diri saya sendiri, terimakasih atas segala kerja keras dan semangatnya sehingga mampu bertahan dan terus melangkah sejauh ini.

ABSTRAK

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor BPBD Kota Prabumulih

Mela Sastia, 2022110084, 2026

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 menunjukan 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

The Influence Of Competence and Work Motivation on Employee Work Produktivity at the BPBD Office of Prabumulih City

Mela Sastia, 2022110084, 2026

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 sihnificance 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 $0.000 < 0,1$.

Keyword : Competence, work motivation, employee work productivity

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayah-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor BPBD Kota Prabumulih”**. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi sebagian dari syarat memperoleh gelar sarjana ekonomi.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dari segi penyusunan maupun dari segi disiplin ilmu. Hal ini disebabkan karena pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca. Semoga rahmat dan hidayat-Nya senantiasa terlimpah kepada kita semua. Amiin.

Kepada kesempatan ini juga dengan segenap ketulusan dan kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya atas nasehat, bimbingan dan dukungannya kepada :

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.SI, M.Si selaku rektor Universitas Prabumulih.
2. Ibu Dr. Hj Desliana, S.E., M,M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
3. Bapak Sebri Hesinto, S.E., M,M selaku wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
4. Bapak H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I selaku ketua Program Studi Manajemen.
5. Bapak Aamandin, S.Pt., M.M. selaku pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
6. Ibu Resi Marina, S.E.,M.Si. selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.

7. Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan ilmu dan telah mengantarkan penulis sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak kepala BPBD Kota Prabumulih beserta jajaran pegawainya yang dilibatkan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Teman seperjuangan prodi manajemen khususnya kelas manajemen D angkatan 2022 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Hanya Allah SWT yang dapat membalas segala kebaikan yang telah diberikan dengan ganjaran amal yang setimpal, dalam hal ini penulis hanya dapat mengucapkan terimakasih sedalam-dalamnya dengan harapan skripsi ini dapat bermanfaat baik bagi penulis maupun bagi siapa yang membacanya. Aamiin.

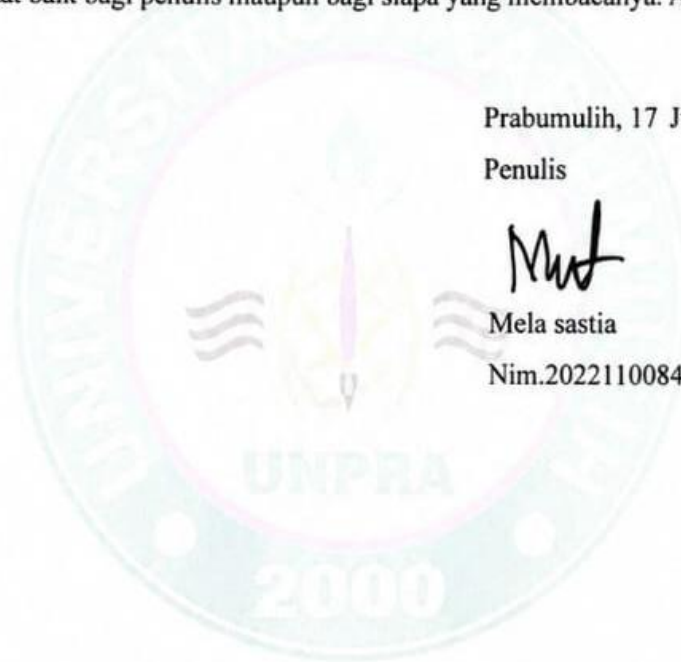
Prabumulih, 17 Juni 2026

Penulis



Mela sastia

Nim.2022110084



DAFTAR ISI

COVER

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN INTEGRITAS	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
DAFTAR SINGKATAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Batasan Masalah	4
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Teori	6
2.1.1 Kompetensi	6
2.1.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi	7
2.1.1.2 Indikator Kompetensi	8
2.1.2 Motivasi Kerja	9
2.1.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi motivasi kerja	10
2.1.2.2 Indikator Motivasi Kerja	10
2.1.3 Produktivitas Kerja	11
2.1.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	12
2.1.3.2 Indikator Produktivitas Kerja	13

2.2 Penelitian terdahulu	14
2.3 Kerangka Pemikiran	15
2.4 Hipotesis	16
BAB III METODE PENELITIAN	17
3.1 Metode dan Desain Penelitian	17
3.1.1 Metode Penelitian	17
3.1.2 Desain Penelitian	17
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	18
3.2.1 Lokasi Penelitian	18
3.2.2 Waktu Penelitian	18
3.3 Populasi dan Sampel.....	18
3.3.1 Populasi.....	18
3.3.2 Sampel	18
3.3.3 Penggunaan Sampel.....	19
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	20
3.4.1 Variabel Penelitian	20
3.4.2 Operasional Variabel Penelitian	20
3.5 Jenis Data dan Sumber Data	21
3.5.1 Jenis Data.....	21
3.5.2 Sumber Data	22
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	22
3.7 Instrumen Penelitian	23
3.7.1 Uji Validasi	24
3.7.2 Uji Reabilitas	24
3.8 Teknik Analisis Data.....	25
3.8.1 Uji Asumsi Klasik.....	25
3.8.1.1 Uji Normalisasi	26
3.8.1.2 Uji Multikolinearitas.....	26
3.8.1.3 Uji Heteroskedestisitas	26
3.8.2 Uji Analisis Regresi Linear Berganda	27
3.9 Uji Hipotesis	27
3.9.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	28

3.9.2 Uji Signifikan Simultan (Uji f).....	28
3.9.3 Koefisien Determinasi (Uji R ²)	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	30
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	30
4.1.1. Sejarah Singkat	30
4.1.2 Tinjauan Umum/Analisis Kondisi Dan Sosial BPBD Kota Prabumulih.....	31
4.1.3 Visi Dan Misi BPBD Kota Prabumulih	31
4.1.4 Struktur Organisasi	32
4.1.5 Tugas Pokok dan Fungsi.....	33
4.2 Data dan Deskripsi Penelitian.....	34
4.2.1 Karakteristik Responden.....	34
4.2.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	35
4.2.1.2 Karakteristik Berdasarkan Usia	35
4.2.1.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	36
4.2.1.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	36
4.2.1.5 Karakteristik Berdasarkan Pendapatan	37
4.2.2 Hasil Penelitian	37
4.2.2.1 Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi (X ₁).....	38
4.2.2.2 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja (X ₁)	39
4.2.2.3 Tanggapan Responden Mengenai Produktifitas Kerja Pegawai (X ₁).....	40
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	41
4.3.1 Hasil Uji Validitas	41
4.3.2 Hasil Uji Reabilitas	43
4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	44
4.3.3.1 Hasil Uji Normalitas	44
4.3.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas	46
4.3.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	47
4.4 Metode Analisis Data.....	48
4.4.1 Regresi Linier Berganda	48
4.4.1.1 Hasil Uji t (Regresi Persial)	49

4.4.1.2 Hasil Uji F (Regresi Simultan)	51
4.4.1.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	52
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	52
BAB V PENUTUP	54
5.1 Kesimpulan.....	54
5.2 Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN	59



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	14
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	21
Tabel 3.2 Skala Likert.....	24
Tabel 4.1 Responden Menurut Jenis Klammin	35
Tabel 4.2 Responden Menurut Usia.....	35
Tabel 4.3 Responden Menurut Pendidikan	36
Tabel 4.4 Responden Menurut Lama Bekerja	36
Tabel 4.5 Responden Menurut Pendapatan.....	37
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi	38
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja	39
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja	40
Tabel 4.9 Hasil Uji Vaiditas Variabel Kompetensi.....	41
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	42
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja.....	43
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas.....	43
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	46
Tabel 4.14 Hail Uji Regresi Linear Berganda.....	48
Tabel 4.15 Hasil Uji t Persial	59
Tabel 4.16 Hasil Uji F Simultan	51
Hasil 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	15
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	32
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	45
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	48



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian	59
Lampiran 2 : Tabulasi responden	62
Lampiran 3 : Hasil Analisis Regresi	65
Lampiran 4 : Kartu Bimbingan.....	72
Lampiran 5 : Surat Izin Penelitian	81
Lampiran 6 : Dokumentasi Penelitian	82
Lampiran 7: Riwayat Hidup	83



DAFTAR SINGKATAN

Singkatan	keterangan
SOP	: Standar Operasional Prosedur
IKM	: Indeks Kepuasan Masyarakat
SPSS	: <i>statistical package social science</i>
OLS	: <i>Ordinary Least Squares</i>
VIF	: <i>Variabel inflation Factor</i>



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap kerja (*attitude*) yang diperlukan untuk melaksanakan tugas tertentu secara efektif. 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. Pegawai dengan kompetensi tinggi dapat memahami prosedur kebencanaan, mampu mengambil keputusan cepat, serta menunjukkan profesionalisme dalam berbagai situasi darurat. Kompetensi juga berkaitan dengan kemampuan seorang pegawai dalam beradaptasi, memecahkan masalah, bekerja dalam tim, dan mengelola risiko. Dengan demikian kompetensi pegawai merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi produktivitas kerja dalam suatu organisasi (Chantika *et al.*, 2025).

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang membuat seseorang bersedia dan bersemangat melakukan tugasnya. Motivasi dapat berupa kebutuhan akan penghargaan, rasa aman, pencapaian prestasi, maupun keinginan untuk berkontribusi kepada organisasi. motivasi sangat penting mengingat

pegawai sering dihadapkan pada kondisi kerja yang menuntut dedikasi tinggi, seperti kerja lapangan, situasi darurat, dan tuntutan koordinasi antarinstansi. 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. Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Namun demikian, hasil penelitian tersebut masih belum konsisten, karena beberapa studi menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang lebih dominan di bandingkan motivasi, sementara studi lainnya menunjukkan bahwa motivasi lebih berpengaruh atau bahkan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain itu sebagai besar penelitian terdahulu melakukan sektor non kebencanaan, seperti instansi pelayanan umum, pendidikan dan sektor swasta, sehingga belum sepenuhnya mencerminkan karakteristik kerja pada BPBD yang menuntut kecepatan respon, ketepatan sop, serta kesiapsiagaan fisik dan mental yang tinggi.

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. Menyusun kebijakan dan program kerja yang berkaitan dengan peningkatan kesiapsiagaan dan mitigasi risiko bencana. Memberikan edukasi dan sosialisasi kepada masyarakat mengenai pentingnya pengurangan risiko bencana. Melaksanakan operasi tanggap darurat ketika terjadi bencana untuk memastikan keselamatan masyarakat serta percepatan pemulihan.

Tabel 1.1 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

Sumber : Kantor BPBD Kota Prabumulih 2025

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 aspek 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 penyelenggaraan penanggulangan bencana. Keberhasilan pelaksanaan tugas BPBD sangat di pengaruhi 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 penanggulngan 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. Kondisi ini mengindikasikan bahwa produktivitas kerja pegawai BPBD Kota Prabumulih masih perlu ditingkatkan dan diduga di pengaruhi oleh rendahnya kompetensi serta motivasi kerja pegawai. Di sisi lain belum terdapat kajian empiris yang secara khusus menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di lingkungan BPBD Kota Prabumulih oleh karena itu peneliti ini memiliki urgensi yang kuat untuk menyediakan dasar ilmiah bagi perumusan kebijakan pengembangan sumber daya manusia serta mengisi kekosongan peneliti dalam konteks organisasi penanggulangan bencana di daerah.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor BPBD Kota Prabumulih”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor BPBD Kota Prabumulih?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor BPBD Kota Prabumulih?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor BPBD Kota Prabumulih

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor BPBD Kota Prabumulih. Kompetensi yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab

dalam penanggulangan bencana. sedangkan motivasi kerja mencakup dorongan internal dan eksternal pegawai. Adapun produktivitas kerja pegawai dalam penelitian ini di lihat dari kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, meningkatkan hasil kerja serta efisien kerja. Pegawai yang diteliti adalah pegawai ASN-nya saja.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor BPBD Kota Prabumulih.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor BPBD Kota Prabumulih
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor BPBD Kota Prabumulih

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana informasi dan referensi untuk menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti selanjutnya untuk meningkatkan pengetahuan judul yang sama.

1.5.2 Secara praktis

1. Bagi penulis

Penelitian ini sangat bermanfaat untuk menambah wawasan tentang sebuah pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor BPBD kota prabumulih.

2. Bagi instansi

Penelitian ini memberikan gambaran tentang pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor BPBD kota prabumulih.

3. Bagi akademis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi atas acuan dalam mmelakukan penelitian sejenis dengan variabel atau objek yang berbeda.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori

Istilah *goal setting* berasal dari dua kata yaitu goal yang berarti tujuan dan setting yang berarti penetapan. Dengan demikian goal setting dapat dimaknai sebagai proses penetapan tujuan. Tujuan goal diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai oleh individu atau sasaran yang menjadi arah dari suatu perilaku. Konsep ini memiliki kesamaan dengan istilah maksud atau niat, serta sering dikaitkan dengan penetapan standar kinerja yang digunakan untuk mengevaluasi hasil kerja. Asumsi dasar dari teori penetapan tujuan ini adalah bahwa tujuan memiliki peran langsung dalam mengarahkan perilaku atau tindakan seseorang ketika seseorang memiliki tujuan yang jelas, maka hal tersebut dapat meningkatkan motivasi dan semangat dalam bekerja. Selain itu, tujuan yang dianggap penting oleh individu mampu menimbulkan energi yang lebih besar dibandingkan dengan tujuan yang kurang bermakna (Afandi, 2018).

Kompetensi dapat dipahami sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai yang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dalam suatu organisasi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan teori yang dijelaskan di atas, variabel yang memiliki keterkaitan dengan *goal setting theory* dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja pegawai (Syafri, 2017).

2.1.1 Kompetensi

Kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik. Kompetensi mencakup berbagai aspek, seperti keterampilan teknis, kecerdasan emosional, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan seseorang yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya, menjelaskan masalah dengan baik, dan memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi. Kompetensi dapat dikembangkan melalui pendidikan,

pelatihan, dan pengalaman kerja yang berkesinambungan (Isbat et al.,2024). Menurut Riswanto (2023) mengungkapkan bahwa kompetensi digunakan dalam pelaksanaan kegiatan ditempat kerja dengan kemampuan berbasis keterampilan dan pengetahuan yang di perkuat oleh sikap kerja yang tepat, kompetensi dapat dikembangkan melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja yang berkesinambungan.

Darmiah *et al.*,2023 menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang di jadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau situasi tertentu. sedangkan menurut (Darmiah *et al.*,2023) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang memiliki nilai jual dan mencerminkan melalui kreativitas serta inovasi yang dihasilkannya, upaya meningkatkan produktivitas yang didukung dengan penyediaan sarana dan perasarana kerja yang memadai, sehingga dapat tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut (Iswahyudi *et al.*,2023) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi diantaranya:

1. Keyakinan dan nilai terhadap diri atau keorang lain yang sangat mempengaruhi perilaku, seperti jika orang percaya bahwa diri mereka tidak kreatif dan inovatif maka mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru yang baru atau berbeda dalam pekerjaan.
2. Keterampilan yang berperan dalam kompetensi seperti bicara didepan banyak orang adalah keterampilan yang dipelajari, dipraktikan, dan dapat di perbaiki, sama halnya juga pada keterampilan menulis yang dapat diperbaiki, dengan intruksi, praktek, dan umpan balik.
3. Pengalaman dimana kompetensi memerlukan pengalaman untuk mengorganisir orang, komunikasi didepan kelompok, menyelesaikan masalah, dan orang lain sebagainya, seperti orang yang belum pernah

berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

4. Karakteristik keperibadian yang tergolong sulit diubah, tetapi keperibadian dalam kenyataan dapat diubah sepanjang waktu tergantung respon dan intraksi terhadap kekuatan lingkungan sekitarnya.
5. Motivasi sebagai faktor dalam kompetensi yang dapat berubah jika mendapat respon, apresiasi kerja pengakuan dan perhatian individual dari orang yang setara.
6. Isu emosional yang dapat membatasi pengaruh kompetensi seperti takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian yang seluruhnya membarasi motivasi dan inisiatif.
7. Kemampuan intelektual dimana kompetensi sangat dependen pada daya fikir seperti berpikir konseptual dan berfikir analisis yang dipengaruhi pengalaman.
8. Budaya organisasi yang mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia seperti praktik rekrutmen dan seleksi penghargaan, praktik pengambilan keputusan, prinsip organisasi kebiasaan dan prosedur komitmen dalam pelatihan dan proses organisasi.

2.1.1.2 Indikator Kompetensi

Menurut (Prayanti *et al.*, 2023) menyebutkan bahwa ada beberapa indikator kompetensi, yaitu.

1. Pengetahuan (*knowledge*)
Informasi yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki yang kemudian tetanam dalam benak seseorang.
2. Pemahaman (*understanding*)
Pemahaman yaitu menguasai sesuatu hal secara kognitif peroses belajar menuntut seseorang untuk mengerti makna, tujuan, filosofi dan sonsekuensi serta penerapannya, senghinga peserta didik benar-benar memehami materi.
3. Kemampuan (*skil*)
Kapasitas seseorang dalam melakukan tindakan tertentu dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas.

4. Nilai (*value*)

Nilai merupakan segala sesuatu yang ditawarkan kepada konsumen, atau dinikmati sebagai upaya memenuhi kebutuhan maupun keinginan merka.

5. Sikap (*Attitude*)

Kesiapan mental seseorang yang mempengaruhi cara berfikir, berperilaku dan menanggapi suatu situasi.

6. Minat (*interest*)

Suatu rasa lebih suka keterikatan pada suatu hal atau aktivitas tanpa adanya yang menyuruh minat lalu diikuti dengan perasaan senang yang akhirnya memperoleh kepuasan.

2.1.2 Motivasi Kerja

Menurut Uno (2021) motivasi kerja adalah sebuah dorongan dasar yang dapat menggerakkan seseorang bertindak. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak atau dorongan yang memberi kegairahan bagi seseorang, supaya mau bekerja sama bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala kemampuan yang dia miliki untuk mencapai kepuasan kerja (Laoli&Ndraha,2022). Menurut (Doni Marlius *et al.*,2024) menyatakan motivasi kerja yaitu serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu dalam pencapaian hal yang sangat spesifik sesuai dengan tujuan invisible yang diberikan untuk mendorong individu dalam pencapaian tujuan.

Motivasi kerja merupakan salah satu bagian yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Motivasi yang baik harus dimiliki oleh setiap anggota organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu dalam organisasi banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan sehari-hari lainnya (Baharuddin *et al.*,2022). Motivasi kerja adalah keadaan batin yang menyebabkan seorang individu untuk berperilaku yang menjamin tercapai suatu tujuan. Dengan kata lain motivasi menjelaskan mengapa orang bertindak seperti yang mereka lakukan. Semakin baik pimpinan dalam organisasi memahami perilaku bawahan semakin mampu pimpinan mempengaruhi bawahan dan

memberikan motivasi kepada bawahannya agar lebih konsisten dengan pencapaian tujuan organisasi menurut Fahmi (dalam Otonius Laia 2022).

2.1.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno dalam buku Ajabar (2020:39) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal yaitu:

1. Faktor Internal
 - a. Keinginan untuk dapat hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e. Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor Eksternal
 - a. Kondisi lingkungan kerja yang baik
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik
 - d. Adanya jaminan pekerjaan
 - e. Status dan tanggungjawab
 - f. Peraturan yang fleksibel

2.1.2.2 Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Menurut Notoatmodjo (dalam Adnan Ginanjar et al.,2022) indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologi
Kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik kebutuhan-kebutuhan itu seperti kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tidur, dan oksigen.
2. Kebutuhan rasa aman
Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini di antaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan diri dari dayadaya semacam seperti kriminalitas, perang, terorisme takut, penyakit

kerusakan dan bencana alam. rasa aman berbeda dari kebutuhan fisiologi karena kebutuhan ini tidak bisa terpenuhi secara total.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan ini meliputi dorongan untuk dibutuhkan oleh orang lain agar dia di anggap sebagai warga komunitas sosialnya.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Setiap orang yang memiliki katagori mengenal kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan yang lebih rendah adalah kebutuhan untuk menghormati orang lain, kebutuhan yang lebih tinggi adalah kebutuhan akan harga diri termasuk perasaan dan keyakinan.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan yang melibatkan keseimbangan, tetapi melibatkan keinginan yang terus menerus untuk memenuhi potensi.

2.1.3 Produktivitas Kerja Pegawai

Sukardi (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugas yang biasa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Produktivitas kerja penting untuk dimiliki setiap manusia karena produktivitas ini akan menunjukkan seberapa efektif dan efisien keluaran yang didapatkan jika dibandingkan dengan masukan yang diberikan. Menurut (Maharani *et al.*,2021) Produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan suatu output baik berupa barang atau jasa secara kualitatif semakin bertambah dari waktu ke waktu.

Menurut (Heryati *et al.*,2022) produktivitas kerja merupakan ukuran kinerja yang dihitung berdasarkan berbagai sumber daya, termasuk sumber daya manusia, produktivitas menggambarkan kemampuan atau daya untuk menghasilkan sesuatu pada dasarnya konsep produktivitas menunjukkan hubungan antara output yang dihasilkan dengan waktu yang diperlukan tenaga kerja untuk menghasilkan barang dan jasa. (Ravianto Suhada *et al.*,2022) mengemukakan bahwa produktivitas kerja bukan hanya berkaitan dengan hasil kerja, tetapi juga mencerminkan sikap mental yang berorientasi melalui perbaikan yang dilakukan tanpa henti.

2.1.3.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Anoroga (dalam buku Dr.Muhamad Busro 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja;

1. Motivasi kerja karyawan

Pimpinan organisasi perlu mengetahui dan selalu mengacu motivasi kerja anggota organisasi dengan mengetahui dan memacu motivasi akan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.

2. Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin tinggi pula produktivitas pada umumnya, seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai produktivitas yang baik tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah dalam mempelajari hal yang bersifat baru didalam cara atau suatu sistem kerja.

3. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap kewajiban seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan seseorang yang mempunyai disiplin tinggi, akan datang dan pulang tepat waktu beristirahat pun akan tepat waktu jadi disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplin dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

4. Keterampilan

Seseorang yang mempunyai keterampilan tinggi akan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan dan akan lebih banyak menghasilkan produk jasa, keterampilan banyak pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, keterampilan kerja dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus dan lain nya.

5. Sikap etika kerja Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selera, dan seimbang di dalam kelompok itu sendiri maupun dengan kelompok lain etika dalam hubungan kerja sangat penting karena dengan pencapaian hubungan yang selera dan serasi serta simbangan

antara perilaku dalam proses produksi akan meningkatkan produktivitas kerja.

2.1.3.2 Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas kerja menurut sutrisno dalam (Bernhard Tewel et al.,2022) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

Memiliki kapasitas untuk melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab seseorang pegawai sangat ditentukan oleh keterampilan serta tingkat profesionalisme dalam bekerja. hal ini menjadi kekuatan utama bagi pegawai untuk dapat menyelesaikan setiap tugas yang diberikan.

2. Peningkatkan hasil kerja

Senantiasa berupaya memperoleh hasil kerja yang baik, pencapaian merupakan suatu yang dapat dirasakan baik oleh pelaksana pekerjaan maupun oleh pihak yang memanfaatkan hasil tersebut. Oleh karna itu, setiap individu diharapkan mampu mengoptimaliskan produktivitas kerjanya demi menghasilkan output yang maksimal.

3. semangat kerja

Merupakan dorongan untuk bekerja lebih baik dibandingkan hari sebelumnya, indikator ini tampak melalui etos kerja serta capaian harian yang kemudian dibandingkan dengan hasil kerja hari-hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Terus berupaya meningkatkan kapasitas diri agar kompetensi kerja semakin berkembang upaya pengembangan dilakukan dengan mempertimbangkan tantangan dan peluang dimasa mendatang, semakin besar tantangannya semakin penting proses peningkatan diri yang dilakukan.

5. Mutu

Selalu berupaya menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik dibandingkan periode sebelumnya, kualitas kerja terlihat hasil yang mampu mencerminkan kemampuan pegawai.

6. Efisiensi

Merupakan perbandingan antara output yang dihasilkan dengan sumber daya yang digunakan aspek input dan output menjadi bagian penting dalam

produktivitas kerana keduanya memberikan pengaruh besar terhadap kinerja pegawai.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai referensi untuk penelitian yang akan di lakukan, penelitian mencatumkan beberapa hasil penelitian yang sebelumnya dilakukan yang digunakan sebagai bahan perbandingan dan sebagai acuan bagi peneliti dalam menyusun penelitian nantinya. Beberapa hasil dari penelitian terdahulu yang terkait di sajikan sebagai berikut;

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

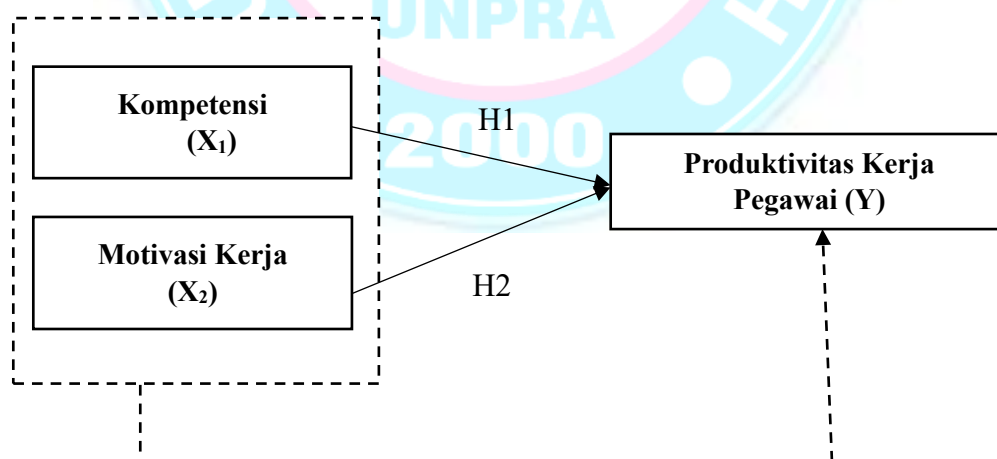
	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Adinda Putri Cantika,Agung Surya, (2025)	Analisis Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas kerja Studi Kasus PT. PLN ICON PLUS.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.
2.	Dila Arni et al.,(2025)	Pengaruh Kompetensi, Reard Dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Bagian Penjualan Pada Mitsubih Motirs PT. Suka Fajar Pekanbaru.	Hasil penelitian penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja masa berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
3.	Ibnu Haris et al.,(2023)	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Organisasi Bisnis.	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan anantara motivasi karyawan dan tingkat produksi yang lebih tinggi.
4.	Miftahul Zanah, Erin Sholeha,(2023)	Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja Dan Pelatihan terhadap Produktivitas Bagian Penjualan Pada Mitsubih Motor PT.Suka Fajar Pekanbaru.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan pelatian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
5.	Okni Novia Ningsi et al.,(2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ini secara persial motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber :Diolah dari berbagai jurnal:2025

Tabel 2.1 penelitian terdahulu ini, menyajikan ringkasan beberapa studi yang relevan yang menjadi landasan penting dalam memperkuat argumentasi teori penelitian. Dengan mengetahui jurnal sebelumnya, penelitian dapat memahami keterkaitan antara variabel kompetensi, motivasi, dan produktivitas kerja pegawai secara lebih komprehensif. Setiap penelitian yang dirangkum dalam tabel tersebut memberikan gambaran mengenai pola hubungan variabel metode yang digunakan, secara hasil konsisten maupun berbeda dari berbagai konteks organisasi.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan kerangka yang digunakan untuk melihat keterkaitan atau hubungan antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen terikat Hartawan *et al.*, (2021), menjelaskan bahwa kerangka pemikiran merupakan kerangka konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting. Dengan memiliki kerangka pemikir yang jelas, penulis dapat lebih mudah memahami konteks dan arah penelitian, serta memberikan dasar yang kuat untuk menganalisis data dan hasil pada penelitian ini variabel dependen yaitu kompetensi dan motivasi kerja sedangkan variabel dependen yaitu, produktivitas kerja pegawai. penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran yang dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

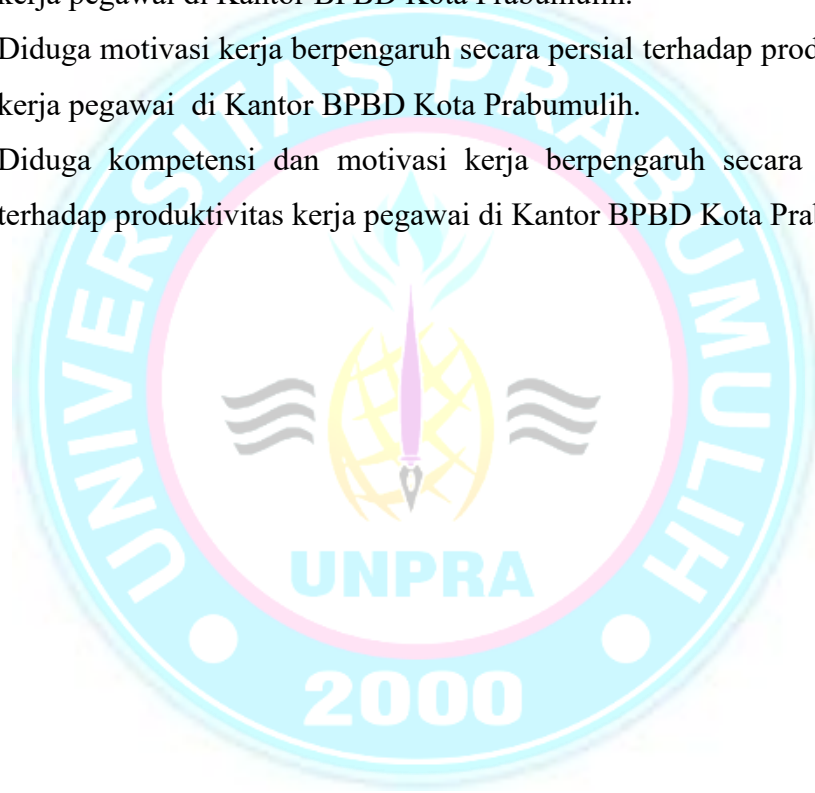
Keterangan :

- = Berpengaruh secara parsial
- - - - -→ = Berpengaruh secara simulta

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari masalah yang bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya, Hoyyam & Taufik (2021), mengatakan bahwa dalam hipotesis terdapat beberapa komponen penting, yakni dugaan sementara, hubungan antar variabel dan uji kebenaran. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran, maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

- H1: Diduga kompetensi berpengaruh secara persial terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor BPBD Kota Prabumulih.
- H2: Diduga motivasi kerja berpengaruh secara persial terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor BPBD Kota Prabumulih.
- H3: Diduga kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor BPBD Kota Prabumulih.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode dan Desain Penelitian

3.1.1 Metode Penelitian

Menurut Mulyani (2021) metode penelitian adalah proses objektif agar memperoleh data dengan maksud dikembangkan dan dibuktikan, sehingga berguna dalam memecahkan masalah dalam bidang tertentu metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data dan mengelolanya menjadi hasil penelitian. Dalam sebuah metode penelitian menjadi salah satu poin penting untuk ditentukan.

Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifiknya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. penelitian kuantitatif menurut sugiyono (2019:17), adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen peneliti, serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik.

3.1.2 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah bentuk rancangan penelitian yang disusun sedemikian rupa supaya dapat menuntun peneliti dalam upaya memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitiannya (Qutrun, 2021). Dalam desain penelitian membuat rencana skema yang mencakup program penelitian. Desain penelitian sangat penting untuk seseorang penelitian menjalankan penelitiannya, hal ini dikarenakan dengan adanya desain penelitian maka akan menjadikan peneliti yang dilakukan lebih terarah.

Desain penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, penggunaan metode ini dilakukan dengan survei untuk memperoleh data primer. Survei dilakukan untuk mengumpulkan data dari responden peneliti guna memperoleh informasi untuk menjawab permasalahan penelitian yang ditetapkan. Data dikumpulkan dengan cara penyebaran kuisioner kepada responden. dengan pengumpulan data maka bisa memberikan jawaban yang tepat dan akurat, sehingga akan memberikan gambaran yang jelas dari permasalahan peneliti ini yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (x_1) dan (x_2) terhadap variabel terikat (Y)

3.2. lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang akan dijadikan sebagai objek adalah Kantor BPBD di Jalan Lingkar Timur Islami Center Komplek Rusunawa Lt.4 Kel. Muara Dua Kec. Prabumulih Timur Kota Prabumulih.

3.2.2 Waktu penelitian

Waktu ini rencananya akan dilaksanakan dari bulan Januari sampai dengan Maret 2026 hingga data yang di perlukan sudah lengkap untuk digunakan oleh penulis dalam penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya (Sugiyono 2023:130) berdasarkan pendapat tersebut dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah pegawai sebanyak 128 orang pegawai diantaranya 97 pegawai negri sipil, 31 pegawai pemerintah perjanjian kerja.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2023:131). Sampel merupakan sebagian dari jumlah populasi dan karekteristik yang dimiliki oleh populasi. jika populasi terlalu besar dan peneliti tidak memungkinkan meneliti seluruh anggotannya karena

keterbatasan dan waktu dan tenaga maka peneliti dapat mengambil sampel sebagai perwakilan dari populasi tersebut.

Dalam penelitian ini teknik yang akan diambil adalah *probability sampling* yaitu jenis sampel random. menurut Sugiyono (2019:129) sample random sampling dikatakan sample (sederhana) karena adanya pengambilan anggota sampel dari populasi tersebut secara acak tanpa memperhitungkan jumlah yang ada dalam populasi tersebut.

Rumus Slovin

$$n = \frac{n}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n= jumlah sampel

N= Jumlah populasi (128)

e= tingkat kesalahan sampel (sampling error)

Dengan populasi sebanyak 128 pegawai, dan tingkat kesalahan adalah 10% maka sebesar sampel:

$$n = \frac{128}{1 + 128(0,1)^2} = 56$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka jumlah sampel yang dapat didapatkan untuk memudahkan penelitian adalah 56 responden.

3.3.3 Penggunaan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik random sampling, yaitu salah satu jenis dari pengambilan sampel secara probabilitas (*probability sampling*) salah satu cara pengambilan sampel adalah dengan cara teknik mengucang (Firmansyah&Dede,2022).

Sampel random sampling memiliki kelebihan dan kelemahan seperti sebagai berikut:

1. Kelebihannya, mudah dipahami dan hasilnya mudah untuk diproyeksikan.
2. Kelemahannya, sulit untuk membangun kerangka sampling, mahal, dan tidak ada jaminan keterwakilan.

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.4.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (dalam Dekanawati, *et al.*, 2023) mendefinisikan variabel penelitian sebagai suatu atribut atau sifat atau juga nilai dari orang, objek, atau pelajari dan ditarik keseimpulannya variabel penelitian yang digunakan penulis ada dua jenis, yaitu variabel independen dan dependen, variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi dan menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2).

2. Variabel dependen

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang di pengaruhi atau mengalami perubahan akibat dari adanya variabel bebas. variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja pegawai (Y).

3.4.2 Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel merupakan serangkaian pedoman yang jelas dan lengkap mengenal hal-hal yang perlu diamati serta diukur pada suatu variabel atau konsep. Proses ini bertujuan untuk menguji aspek-aspek tertentu secara sistematis, yang biasanya disajikan dalam bentuk tabel yang memuat informasi mengenai definisi operasional variabel, indikator yang digunakan, serta skala pengukuran yang diterapkan dalam penelitian (Rifkhan, 2023). Operasional variabel independen dan dependen dalam penelitian ini adalah pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor BPBD Kota Prabumulih yang dapat dilihat dalam tabel 3.1 sebagai berikut.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Jumlah Pertanyaan
Kompetensi (X₁)	Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang di jadikan acuan efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau situasi tertentu.	1. Pengetahuan 2. Pemahaman 3. Kemampuan 4. Nilai 5. Sikap 6. Minat	1-2 3-4 5-6 7-8 9 10
Motivasi Kerja (X₂)	Motivasi Kerja adalah pemberian daya penggerak atau dorongan yang memberi kegairahan bagi seseorang supaya mau bekerja sama, bekerja efektif dan teintegrasi dengan segala kemampuan yang dimiliki untuk mencapai kepuasan kerja (Laoli& Ndraha,202 nn2)	1.Kebutuhan Pisiologi 2. kebutuhan rasa aman 3. kebutuhan sosial 4.kebutuhan akan penghargaan 5. kebutuhan aktualisasi diri	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	produktivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan suatu outpot baik berupa barang atau jasa secara kualitatif semakin bertambah dri waktu kewaktu (Maharani et al.,2021)	1.Kemampuan 2.Peningkatan Hasil Kerja 3.Semangat Kerja 4.Pengembangan Diri 5.Mutu 6. Efisiensi	1-2 3-4 5-6 7-8 9 10

Sumber:diolah dari berbagai jurnal:2025

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Untuk mendukung penelitian yang akan dilakukan, maka ada dua jenis data yang digunakan yaitu sebagai berikut:

1. Data kualitatif

Data kualitatif adalah daya terbentuk kata, kalimat, gambar, skema, dan tidak dapat dihitung karena bukan merupakan angka. Data kualitatif merupakan data pendukung yang dapat diperoleh melalui wawancara, diskusi, analisis dokumen atau observasi yang dituangkan dalam catatan lapangan.

2. Data kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang dapat dihitung atau diukur secara langsung. Data ini biasanya berupa informasi ataupun penjelasan yang dituangkan dalam bentuk angka.

3.5.2 Sumber Data

Sumber data merupakan sebuah informasi yang diperoleh penulis untuk menjawab pertanyaan dalam penelitian dan pengambilan keputusan, sumber data yang digunakan penulis ada dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Menurut (Sari *et al.*, 2021) data primer adalah informasi yang diperoleh sumber-sumber primer yaitu data informasi langsung dari nara sumber bukan dari pihak lain atau pihak ketiga. Sumber data primer bisa diperoleh langsung dari hasil observasi atau pengamatan, wawancara atau lainnya jawab kepada responden, dan data dari hasil pengisian kuisioner yang diberikan kepada responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan informasi yang diperoleh secara tidak langsung dari narasumber melainkan dari pihak lain, (Sari *et al.*, 2021). peneliti dapat menemukan sumber data ini melalui sumber data lain yang juga berkaitan dengan data yang dicari. Data sekunder dapat diperoleh dari internet, laporan penelitian, relevan dan buku.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data untuk keperluan penelitian dapat menggunakan sumber data primer maupun data sekunder. Teknik pengambilan data yang dihasilkan sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam usaha untuk mendapatkan data yang dibutuhkan penulis menggunakan empat teknik atau cara pengumpulan data, yaitu dengan melakukan observasi (pengamatan), wawancara (interview), menggunakan kuisioner (angket) dan dokumentasi.

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2019), observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain yaitu wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang lain, tetapi objek-objek alam yang lain.

2. Wawancara

Teknik wawancara merupakan teknik penggalan informasi melalui percakapan secara langsung antara peneliti dengan partisipan. Perkembangan teknologi dan komunikasi telah memungkinkan wawancara dilakukan baik secara tatap muka maupun melalui telepon, zoom, whatsapp, dan lain-lain. (Waruwuet al.,2023).

3. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2019), merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab

4. Dokumentasi

Menurut Rohmial (2021) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencari data mengenai hal-hal atas variabel yang berupa catatan kehadiran pegawai, struktur organisasi lainnya.

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan seperangkat alat, media, atau perangkat yang secara khusus disusun dan digunakan oleh pneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam suatu kegiatan penelitian. Instrumen penelitian direncanakan secara sistematika, terencana, dan terstruktur agar mampu mengukur variabel-variabel penelitian secara tepat, konsisten, dan objektif (Damanik 2025). Instrumen umumnya disusun berdasarkan indikator-indikator yang mempresentasikan variabel penelitian, sehingga setiap pernyataan atau pertanyaan yang diajukan memiliki dasar teoritis yang jelas, salah satu bentuk instrumen yang paling sering dugunakan adalah kuesioner dengan skala liker.

Menurut Annisa (2023), Skala likert merupakan salah satu skala psikometrik yang paling umum digunakan dalam penyusunan angket dan penelitian survie.

Skala ini mencakup konsep serta penerapan dalam mengukur sikap, pendapatan, dan persepsi responden terhadap suatu pernyataan. Dalam menggunakan skala *likert*, responden diminta untuk menunjukkan tingkat persetujuan mereka dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan umumnya, skala *likert* menggunakan lima tingkat pilihan seperti berikut ini.

Tabel 3.2
Pengukuran Skala Likert

1.	Sangat Setuju	(SS)	Skor 5
2.	Setuju	(S)	Skor 4
3.	Cukup Setuju	(CS)	Skor 3
4.	Tidak Setuju	(TS)	Skor 2
5.	Sangat Tidak Setuju	(STS)	Skor 1

Sumber: Annisa, (2023)

3.7.1 Uji Validitas

Budi Darma (2021), menyatakan bahwa uji validitas merupakan proses validitas yang dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur aspek yang dimaksud. Validitas menunjukkan tingkat ketepatan alat ukur dalam mengukur sasaran ukurannya, dengan fokus pada isi dan fungsi instrumen. Uji validitas bertujuan menilai sejauh mana instrumen mampu menjalankan fungsinya dengan tepat dan apakah setiap pertanyaan atau pernyataan dalam instrumen benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Salah satu uji validitas yang dapat digunakan yaitu korelasi *pearson product-moment* person menggunakan metode *corrected* item dan alat bantu perhitungan dalam penelitian ini aplikasi softwer yang berupa program SPSS (*statistical package social science*). Sebuah pernyataan dinyatakan validitas $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dikatakan valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka kuesioner tidak valid. Intem pertanyaan dikatakan valid apabila memiliki kesamaan antara data yang didapat dengan data yang sesungguhnya pada objek yang diteliti. Nilai r tabel pada $\alpha = 0,1$ dan $n = n - 2 = 56 - 2 = 54 \rightarrow 0,2221$.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Supriatna *et al* (2023) menunjukan bahwa uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan keteguhan dan konsistensi alat ukur yang sering dilengkapi

dengan koefisien. Untuk menghitung koefisien reliabilitas Cronbach's Alpha merupakan metode menghitung nilai ketergantungan. Nilai Cronbach's alpha yang peneliti gunakan untuk menentukan reliabilitas 0,6 dengan demikian jika nilai uji reliabilitas $> 0,6$ maka ditarik kesimpulan bahwa pertanyaan yang digunakan untuk mengukur setiap variabel berada pada kategori tinggi atau dengan kata lain bahwa itu bisa dipercaya. Apabila nilai Cronbach's Alpha $< 0,6$ maka dinyatakan kurang reliabel. Begitu juga sebaliknya apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ maka dinyatakan reliabel.

3.8 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data adalah aktivitas setelah pengumpulan data dari seluruh responden maupun sumber data lainnya kemudian memilih mana yang penting dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh peneliti atau orang lain. Wahyuni *et al.*, (2022) menerangkan bahwa analisis deskriptif kuantitatif merupakan cara pengolahan data yang dilakukan dengan jalan menyusun secara sistematis dalam bentuk angka-angka atau persentase mengenai suatu objek yang diteliti hingga di peroleh suatu kesimpulan. Teknik analisis kuantitatif digunakan untuk menguji dan mengukur hipotesis berdasarkan perhitungan matematika dan statistik.

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat statistik yang harus dipenuhi dalam analisis regresi berganda berbasis *Ordinary Least Squares* (OLS) pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi yang diperoleh memiliki etimasi yang tepat, bebas dari bias, dan konsisten Aditya (2023). Uji asumsi klasik Dilakukan untuk menilai ketepatan dan validitas persamaan regresi sebelum melaksanakan analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis. Dengan demikian uji ini adalah memastikan bahwa model regresi bebas dari pelanggaran asumsi dan memenuhi persyaratan yang diperlukan menghasilkan regresi yang berkualitas optimal.

3.8.1.1 Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2021) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi, variabel independen dan dependen berdistribusi normal atau tidak. Model yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal yaitu distribusi tidak menyimpang ke kiri atau kanan (kurva normal).

Untuk mengetahui apakah data tersebut mengikuti sebaran normal dapat dilakukan dengan berbagai metode diantaranya adalah metode kolmogorov smimov atau metode shapiro wilk. Pedoman dalam mengambil keputusan apakah sebuah distribusi data mengikuti sebaran normal adalah:

1. Untuk nilai signifikan atau nilai probabilitasnya $< 0,1\%$ maka distribusi adalah tidak normal.
2. Jika nilai signifikan atau nilai probabilitasnya $> 0,1\%$ maka distribusi adalah normal.

3.8.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghazali (2021) bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai VIF (*Variance inflation factor*). Nilai cut off yang umum digunakan dalam mendeteksi adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

1. Dapat diindikasikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas, jika nilai tolerance $> 0,10$ atau $VIF > 10$.
2. Dapat diindikasikan bahwa terjadi multikolinearitas, jika nilai tolerance $< 0,10$ atau nilai $VIF > 10$.

3.8.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut ghazali (2021) dikatakan Uji heteroskedestisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain model regresi yang baik adalah tidak

terjadi heteroskedastisitas melihat grafik plot antar nilai prediksi variabel terikat (dependen) dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot.

1. Jika pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedassitas.

3.8.2 Uji Regresi Linier Berganda

Salsabila *et al* (2025) menyatakan bahwa analisis linear berganda ialah linear yang mengaitkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen baik secara simultan maupun persial. Analisis regresi liniear berganda dalam penelitian untuk mengetahui hubungan anantara variabel yaitu kompetensi (X1), motivasi kerja (X2), dan produktivitas kerja pegawai (Y). Persamaan regresi linier berganda dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y=a +b_1 x_1+b_2x_2+e$$

Keterangan

- a = konstanta
- b₁ = koefisien regresi untuk X₁
- b₂ = koefisien regresi untuk X₂
- Y = varibel terikat yaitu produktivitas kerja pegawai
- X₁ = variabel bebas kompetensi
- X₂ = variabel bebas motivasi kerja
- e = *Standard error* (tingkat kesalahan)

3.9. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah pengujian terhadap suatu pernyataan dengan menggunakan metode statistik sehingga hasil pengujian tersebut terdapat dinyatakan signifikan secara statistik. Hasil pengujian terhadap hipotesis dapat

menyatakan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Uji hipotesis yang digunakan yaitu, uji persial (uji t), uji simultan (uji f), dan uji determinasi (uji R^2).

3.9.1 Uji Persial (uji t)

Menurut Ghozali (2021:148) mengemukakan bahwa, uji t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya dianggap konstan. Pelaksanaan uji t diawali dengan perumusan hipotesis penelitian, yaitu hipotesis (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1) untuk setiap variabel independen. Selanjutnya digunakan perhitungan nilai t_{tabel} sesuai dengan tingkat signifikan yang ditentukan serta menarik kesimpulan mengenai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria yang menjadi dasar pengujian statistik pada uji t ini adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, $\text{sig} > 0,1$ maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak).
2. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, $\text{sig} < 0,1$ maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).

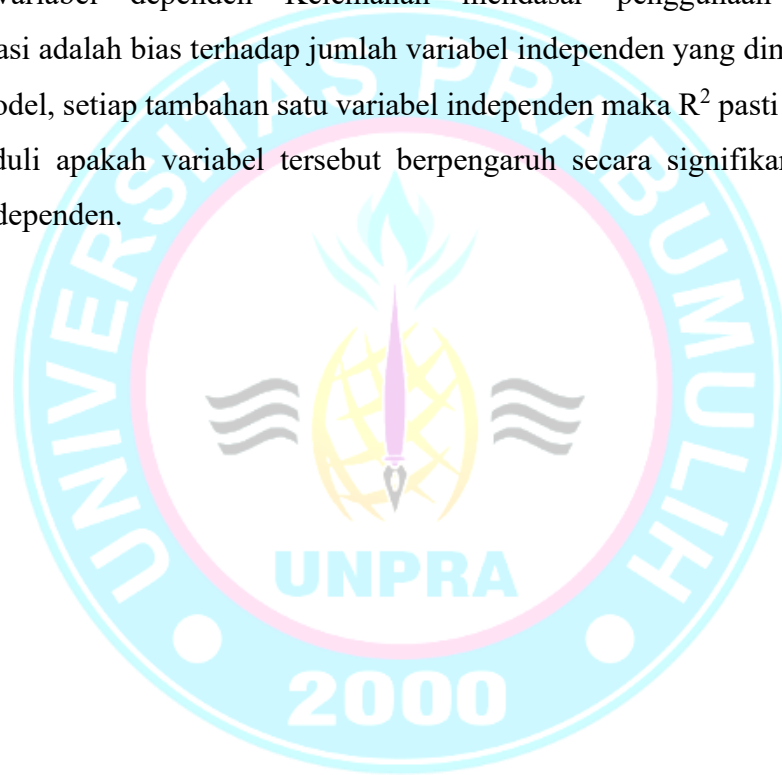
3.9.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2021:149) 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. Dalam uji F ini dapat digunakan kriteria pengujian taraf signifikan 0.1 apakah nilai signifikan < 0.1 maka model penelitian memadai untuk digunakan. Sedangkan jika nilai signifikan > 0.1 maka penelitian tidak memadai digunakan. Kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, signifikan $> 0,1$ maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya semua variabel tidak berpengaruh secara simultan terhadap Y.
2. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, signifikan $< 0,1$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya semua variabel bebas secara simultan terhadap Y.

3.9.3 Koefisien Determinisasi (R^2)

Menurut Ghazali (2021:147) koefisien determinisasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinisasi antara nol dan satu, nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinisasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat

Badan Penanggulangan Bencana Daerah adalah suatu organisasi yang berorientasi dibidang penanggulangan bencana. Terbentuknya BPBD dimulai pada tahun 2020 atas persetujuan Walikota Prabumulih. BPBD Kota Prabumulih merupakan unsur penunjang urusan pemerintah yang terjadi kewenangan daerah keputusan terbentuknya BPBD ini pada tanggal 20 juni 2020. Atas dasar peraturan maka BPBD dibentuk di Kota Prabumulih sebagai upaya koordinasi dan tanggap darurat bencana yang terjadi di Kota Prabumulih. Hal ini disebabkan Kota Prabumulih sangat rentan akan bencana banjir, kebakaran dan tanah longsor.

Seiring dengan perkembangan waktu, BPBD Kota Prabumulih terus meningkatkan kapasitas kelembagaan, sumber daya manusia, serta sarana dan prasarana guna mendukung pelaksanaan tugas dan fungsinya dalam memberikan perlindungan kepada masyarakat. BPBD juga aktif melakukan sosialisasi dan edukasi kepada masyarakat mengenai kesiapsiagaan dalam menghadapi bencana. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk mengurangi resiko dan dampak yang ditimbulkan oleh bencana.

Selain melaksanakan tugas penanggulangan bencana, BPBD Kota Prabumulih juga menjalin kerja sama dengan berbagai instansi pemerintah maupun masyarakat dalam upaya meningkatkan kesiapsiagaan dan penanggulangan bencana. Kerja sama tersebut dilakukan melalui kegiatan pelatihan, simulasi bencana, serta penyuluhan kepada masyarakat agar tercipta lingkungan yang lebih aman, tanggap dan siap menghadapi berbagai kemungkinan bencana yang dapat terjadi sewaktu-waktu.

4.1.2 Tinjauan Umum/Analisis Kondisi Dan Sosial BPBD Kota Prabumulih

wilayah kerja BPBD Kota Prabumulih terletak jalan lingkaran timur kompleks islamic center lantai 4 kelurahan muara dua kecamatan Prabumulih Timur Kota Prabumulih Provinsi Sumatra Selatan. Batas-batas wilayah kerja BPBD Kota Prabumulih adalah sebagai berikut:

1. Sebelah utara berbatasan dengan kecamatan Lembak Kabupaten Muara Enim.
2. Sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Muara Enim dan kabupaten Ogan Ilir.
3. Sebelah selatan berbatasan dengan kabupaten Muara Enim.
4. Sebelah barat berbatasan dengan kabupaten Muara Enim.

4.1.3 Visi Dan Misi BPBD Kota Prabumulih

1. Visi:

“Menjadikan Badan Penanggulangan bencana daerah (BPBD) yang profesional untuk mewujudkan masyarakat prabumulih yang tangguh menghadapi bencana”.

2. Misi:

Untuk mencapai visi tersebut agar tujuan BPBD dapat tercapai, maka ada beberapa misi yang dilakukan BPBD Kota Prabumulih, yaitu :

1. Meningkatkan pencapaian Akuntabilitas kinerja dan keuangan.
2. Mewujudkan peran serta kepedulian masyarakat terhadap kesiap siagaan dan resiko bencana.
3. Mewujudkan pengelolaan penanggulangan bencana yang handal.

3. Motto :

“BPBD Kota Prabumulih Sigap, Cepat, Dan melayani masyarakat”

4. Tata Nilai Smart

S : Sigap, dalam menghadapi bencana melayani masyarakat.

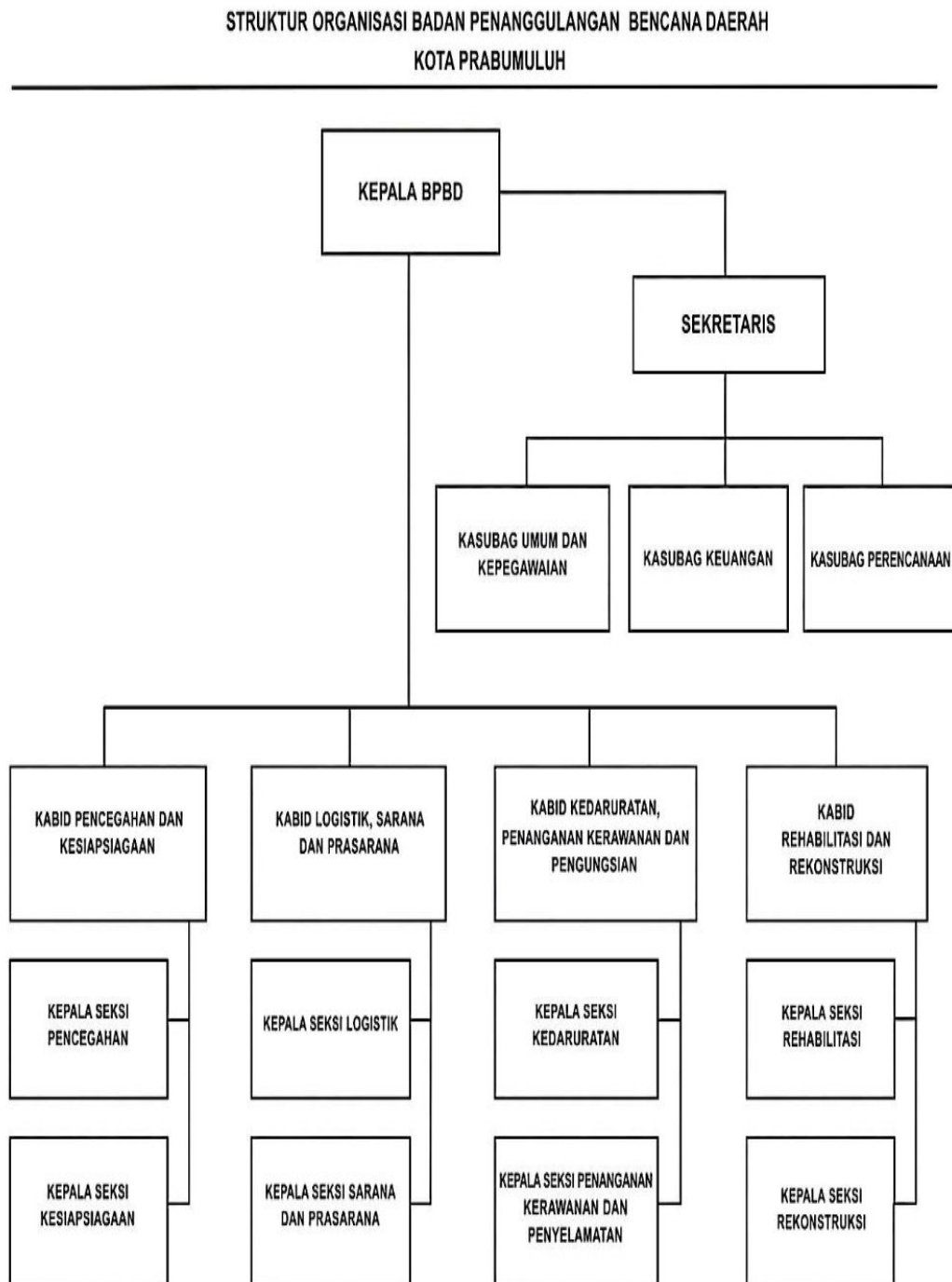
M : Melayani dengan penuh tanggung jawab dan penanggulangan bencana.

A : Aman dalam menjalankan tugas dan penanggulangan bencana.

R : Ramah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

T : Tanggap terhadap setiap laporan dan keadaan darurat.

4.1.4 Struktur Organisasi



Sumber: data diambil di BPBD

Gambar 4.1

Struktur Organisasi BPBD Kota Prabumulih

4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi

Struktur organisasi pada BPBD Kota Prabumulih terdiri dari beberapa unsur yang masing-masing memiliki tugas pokok dan fungsi dalam mendukung pelaksanaan BPBD Kota Prabumulih. Berikut penjelasan mengenai tugas pokok dan fungsi tersebut :

1. Kepala BPBD

Tugas pokok : Memimpin, mengoordinasikan, dan mengendalikan pelaksanaan tugas BPBD dalam bidang penanggulangan di Kota Prabumulih.

Fungsi : Perencanaan program, pengendalian kegiatan, pengawasan pelaksanaan tugas, dan pelaporan

2. Sekretaris

Tugas pokok : Membantu kepala BPBD dalam pelaksanaan administrasi dan koordinasi kegiatan.

Fungsi : Pengelolaan administrasi umum, penyusunan program kerja, pengelolaan keuangan, dan pelaporan kegiatan.

3. Kasubag Umum dan Kepegawaian

Tugas pokok : mengelola administrasi umum dan kepegawaian.

Fungsi : Surat menyurat, pengarsipan, pengelolaan data pegawai, serta administrasi kantor.

4. Kasubag Keuangan

Tugas pokok : Mengelola administrasi keuangan BPBD.

Fungsi : Penyusunan anggaran, pembukuan, pengelola keuangan, dan laporan keuangan.

5. Kasubag Perencanaan

Tugas Pokok : Menyusun program dan perencanaan kegiatan BPBD.

Fungsi : menyusun rencana kerja, evaluasi program, dan pelaporan kegiatan .

6. Kabid Pencegahan dan Kesiapsiagaan

Tugas pokok : Melaksanakan kegiatan pencegahan dan kesiapsiagaan bencana

Fungsi : sosialisasi kebencanaan, peningkatan kesiapsiagaan masyarakat. dan pemetaan resiko bencana.

7. Kabid Pencegahan dan Kesiapsiagaan

Tugas pokok : mengelola logistik serta sarana dan prasarana kebencanaan.

Fungsi : Evaluasi korban, penanganan darurat, penyelamatan masyarakat.

8. Kabid Kedaruratan, Penanganan Kerawanan dan Pengungsian

Tugas pokok : Menangani keadaan darurat bencana dan pengungsian

Fokok : Evakuasi korban, penanganan darurat, penyelamatan masyarakat

9. Kabid Rrhabilitas dan Rekonstruksi

Tugas pokok : Melaksanakan pemulihan pascabencana.

Fungsi : Rehabilitas daerah terdampak, rekonstruksi sarana dan prasarana, serta pemulihan kondisi masyarakat.

10. Kepala Seksi Rehabilitas

Tugas pokok : Melaksanakan kegiatan rehabilitas pascabencana.

Fungsi : Pemulihan fasilitas umum, perbaikan lingkungan terdampak bencana, dan membantu pemulihan kondisi masyarakat setelah bencana terjadi.

11. Kepala Seksi Rekonstruksi

Tugas pokok : Melaksanakan kegiatan reknstuksi pascabencana.

Fungsi : perbaikan dan pembangunan kembali sarana prasarana yang rusak akibat bencana serta mendukung pemulihan kehidupan masyarakat.

4.2 Data dan Deskripsi Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor BPBD Kota Prabumulih. Untuk mengimplementasikan hal tersebut maka dapat dilakukan penyebaran kuesioner. Dalam pelaksanaan penelitian ini, ditetapkan sebanyak 56 responden, yaitu sebagian pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja di Kantor BPBD Kota Prabumulih. Semua responden yang berjumlah 56 tersebut mendapatkan kuisisioner, dan semua kuisisioner telah dikembalikan selanjutnya dapat diolah lebih lanjut. Oleh karena itulah akan disajikan deskripsi karakteristik responden, sebagai berikut:

4.2.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada Kantor BPBD Kota Prabumulih dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1

Responden Menurut Jenis Kelamin

No	JenisKelamin	Jumlah	persentase
1.	Laki-laki	29	51,80%
2.	Perempuan	27	48,20%
	Jumlah	56	100%

Sumber: data diolah 2026

Dari tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 29 orang dengan persentase 51,80%, dan responden perempuan sebanyak 27 orang dengan persentase 48,20%. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih dominan dibandingkan perempuan.

4.2.1.2 Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia pada Kantor BPBD Kota Prabumulih dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2

Responden Menurut Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	19-25	8	14,29%
2.	25-35	12	21,43%
3.	36-60	36	64,28%
4.	>60	-	-
	jumlah	56	100%

Sumber: data diolah 2026

Data tabel diatas diketahui bahwa usia responden yang pada penelitian ini meliputi responden dengan usia 19-25 tahun sebanyak 8 orang dengan tingkat persentase 14,29%, responden dengan usia 25-35 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 21,43%, responden dengan usia 36-60 tahun sebanyak 35 orang dengan persentase 64,28%, responden dengan usia >60 tahun sebanyak 0 orang dengan persentase 0%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang merupakan pegawai

pada kantor BPBD Kota Prabumulih paling banyak, yaitu usia 35-60 tahun dengan jumlah 35 orang.

4.2.1.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dari responden pada kantor BPBD Kota Prabumulih dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA/SMK	34	60,71%
2.	D3	3	5,36%
3.	S1	16	28,57%
4.	S2	3	5,36%
	Jumlah	56	100%

Sumber: data diolah 2026

Dari tabel 4.3 diatas dapat diketahui jumlah responden pendidikan SMA/SMK sebanyak 34 orang tingkat dengan persentase 60,71%, responden yang berpendidikan diploma sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase 5,36%, responden yang berpendidikan S1 sebanyak 16 orang dengan tingkat persentase 28,57%, responden yang berpendidikan S2 sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase 5,36%. Hal ini menunjukn bahwa sebagaian besar responden yang ada pada kantor BPBD Kota Prabumulih berpendidikan SMA/SMK.

4.2.1.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada kantor BPBD Kota Prabumulih dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Responden Menurut Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1.	1-3 Tahun	17	30,36%
2.	4-7 Tahun	13	23,21%
3.	8-11 Tahun	7	12,50%
4.	>11 Tahun	19	33,93%
	Jumlah	56	100%

Sumber: data diolah 2026

Dari tabel 4.4 diatas diketahui lamanya masa kerja dari responden di BPBD Kota Prabumulih, terdiri dari lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 17 orang dengan tingkat persentase 30,36%, lama kerja 4-7 tahun sebanyak 13 orang dengan tingkat persentase 23,21%, lama kerja 8-11 tahun sebanyak 7 orang dengan tingkat persentase 12,50%, dan lama kerja >11 tahun sebanyak 19 tahun dengan tingkat persentase 33,93%.hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan pegawai pada kantor BPBD Kota Prbumulih yang sudah bekerja sekitar > 11 tahun.

4.2.1.5 Karakteristik berdasarkan Pendapatan

Karakteristik responden berdasarkan jumlah pendapatan perbulan pada BPBD Kota Prabumulih dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Responden Menurut Pendapatan

No	Pendapatan	Jumlah	persentase
1.	1-2 juta	11	19,64%
2.	3-4 juta	22	39,29%
3.	4-6 juta	18	32,14%
4.	>6	5	8,93%
	Jumlah	56	100%

Sumber: data diolah 2026

Dari tabel 4,5 diatas diketahui bahwa pendapatan perbulan responden pada BPBD Kota Prabumulih, terdiri dari besar pendapatan 1-2 juta/bulan sebanyak 11 orang dengan tingkat persentase 19,64%, besar pendapatan 3-4 juta/bulan sebanyak 22 orang dengan tingkat persentase 39,29%, besar pendapatan 4-6 juta/bulan sebanyak 18 orang dengan tingkat persentase 32,14%, besar pendapatan >6 juta/bulan sebanyak 5 orang dengan tingkat persentase 8,93%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang merupakan pegawai pada kantor BPBD Kota Prabumulih berpendapatan sekitar 3-4 juta/bulan.

4.2.2 Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil kuisioner yang telah disebarkan kepada responden. Maka dapat diketahui reaksi pegawai BPBD Kota Prabumulih. Analisis pada distribusi jawaban merupakan bagaian dari analisis deskriptif, dimana terdapat informasi dari data responden yang disajikan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan dalam

kuisisioner untuk setiap variabel dan deskripsi data dapat dilihat dari nilai rata-rata (mean).

4.2.2.1 Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi (X₁)

Untuk mengetahui penilaian 56 responden terhadap variabel kompetensi (X₁) yang merupakan variabel terikat, maka diberikan 10 pertanyaan yang berkaitan dengan kompetensi. Tanggapan dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi

No	Kompetensi	Frekuensi										Total		X
		SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
1.	Saya mengetahui standar operasional dalam pelaksanaan tugas	27	135	20	80	9	27	0	0	0	0	56	242	4,32
2.	Saya mengetahui dengan baik tugas dan tanggung jawab saya sebagai pegawai	28	140	20	80	8	24	0	0	0	0	56	244	4,36
3.	Saya mampu memahami instruksi kerja yang diberikan atasan saya	25	125	25	100	6	18	0	0	0	0	56	243	4,34
4.	Saya memahami secara jelas tujuan setiap pekerjaan yang saya lakukan	21	105	27	108	8	24	0	0	0	0	56	237	4,23
5.	Saya mampu menggunakan peralatan kerja sesuai dengan kebutuhan tugas	19	95	30	120	7	21	0	0	0	0	56	236	4,21
6.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat	15	75	32	128	9	27	0	0	0	0	56	230	4,11
7.	Saya menjunjung tinggi nilai kejujuran	13	65	28	112	15	45	0	0	0	0	56	222	3,96
8.	Saya memegang teguh nilai disiplin dalam melaksanakan tugas	18	90	26	104	12	36	0	0	0	0	56	230	4,11
9.	Saya bersikap profesional dalam setiap situasi kerja	16	80	27	108	13	39	0	0	0	0	56	227	4,05
10.	Saya memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan	14	70	29	119	13	39	0	0	0	0	56	228	4,07
Total Nilai Rata-Rata														4,18

Sumber: data diolah 2026

Berdasarkan dari tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap kompetensi memiliki nilai rata-rata sebesar 4,18 dari 10 butir pertanyaan. Tanggapan responden dengan nilai tertinggi 4,36, yaitu pertanyaan nomor 2 dan tanggapan responden dengan nilai terendah 3,96, yaitu pertanyaan 7.

4.2.2.2 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja (X_2)

Untuk mengetahui penilaian 56 responden terhadap variabel motivasi kerja (X_2) yang merupakan salah satu variabel bebas, maka diberikan 10 butir pertanyaan yang berkaitan dengan motivasi kerja. Tanggapan responden terhadap motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja

No	Motivasi kerja	Frekuensi										Total		X
		SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
1.	Fasilitas kerja yang tersedia mendukung kenyamanan saya dalam bekerja	31	155	22	88	3	9	0	0	0	0	56	252	4,50
2.	Saya memperoleh waktu istirahat yang cukup selama jam kerja	19	95	31	124	6	18	0	0	0	0	56	237	4,23
3.	Saya merasa aman dalam menjalankan pekerjaan saya	27	135	23	92	6	18	0	0	0	0	56	245	4,37
4.	Saya merasa dilindungi dari resiko kecelakaan kerja	21	105	25	100	9	27	1	2	0	0	56	234	4,18
5.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	23	115	28	112	5	15	0	0	0	0	56	242	4,32
6.	Saya memperoleh dukungan dari atasan dan rekan kerja	19	95	26	104	11	33	0	0	0	0	56	232	4,14
7.	Saya merasa bangga atas pekerjaan yang saya lakukan	13	65	27	108	16	48	0	0	0	0	56	221	3,95
8.	Saya merasa dihargai atas kontribusi yang saya berikan	9	45	27	108	19	57	1	2	0	0	56	212	3,79

9.	Saya diberi peluang untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan	22	110	21	84	11	33	2	4	0	0	56	231	4,13
10	Saya dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan kerja	19	95	22	88	13	39	2	4	0	0	56	226	4,04
Total Nilai Rata-Rata														4,17

Sumber : data diolah 2026

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap motivasi kerja memiliki total nilai rata-rata sebesar 4,17 dari 10 item pertanyaan. Tanggapan responden dengan nilai tertinggi 4,50, yaitu pertanyaan nomor 1 dan tanggapan responden dengan nilai terendah 3,79, yaitu pertanyaan nomor 8.

4.2.2.3 Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja pegawai

Untuk mengetahui penilaian dari 56 responden terhadap variabel produktivitas kerja (Y) yang merupakan variabel terikat, maka diberikan 10 pertanyaan yang berkaitan dengan produktivitas kerja pegawai, dimana tanggapan dari responden mengenai produktivitas kerja dapat dilihat dari tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja pegawai

No	Produktivitas kerja pegawai	Frekuensi										Total		Y
		SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
1.	Saya mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan	35	175	16	64	5	10	0	0	0	0	56	249	4,45
2.	Saya mampu bekerja secara efektif dalam berbagai situasi kerja	25	125	23	92	8	24	0	0	0	0	56	241	4,30
3.	Saya selalu berusaha meningkatkan kualiotas hasil kerja	21	105	20	80	14	42	1	2	0	0	56	229	4,09
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik dibandingkan sebelumnya	24	120	26	104	6	18	0	0	0	0	56	242	4,32
5.	Saya teteap semangat meskipun menghadapi beban kerja yang cukup tinggi	31	155	18	72	7	21	0	0	0	0	56	248	4,43

6.	Saya memiliki semangat tinggi dalam menyelesaikan tugas	26	130	22	88	8	24	0	0	0	0	56	242	4,32
7.	Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan diri	19	95	27	108	10	30	0	0	0	0	56	233	4,16
8.	Saya memiliki keinginan kuat untuk terus belajar	5	25	11	44	22	66	18	36	0	0	56	171	3,05
9.	Saya bertanggung jawab terhadap kualitas hasil pekerjaan saya	28	140	18	72	7	21	3	6	0	0	56	239	4,27
10	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang paling efisien	32	160	16	64	6	18	2	4	0	0	56	246	4,39
Total Nilai Rata-Rata														4,18

Sumber : data Diolah 2026

Berdasar tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap produktivitas kerja pegawai memiliki total 4,17 dari 10 item pertanyaan. Tanggapan responden dengan nilai tertinggi 4,45, yaitu pertanyaan nomor 1 dan tanggapan responden dengan nilai terendah 3,05 yaitu pertanyaan nomor 8.

4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 26 dengan kreteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid .
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.
3. Uji validitas yang dilakukan menggunakan tingkat signifikan 10%.

Pada tahap pengambilan data, kuesioner berisikan 30 pertanyaan yang menyangkut variabel bebas, yaitu kompetensi dan motivasi kerja dan juga variabel terikat, yaitu produktivitas kerja. Adapun hasil anaslisis uji validitas selengkapnya dapat ditunjukan pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kompetensi

Variabel	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	1	0,446	0,2221	Valid
	2	0,565	0,2221	Valid
	3	0,617	0,2221	Valid
	4	0,499	0,2221	Valid
	5	0,546	0,2221	Valid
	6	0,419	0,2221	Valid
	7	0,436	0,2221	Valid
	8	0,598	0,2221	Valid
	9	0,536	0,2221	Valid
	10	0,564	0,2221	Valid

Sumber: data diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa semua item pertanyaan pada variabel kompetensi memenuhi persyaratan karena nilai korelasi mempunyai nilai diatas Rtabel yaitu 0,2221 yang berarti kuesioner karyawan kompetensi (X1) dinyatakan valid semua.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validasi Motivasi Kerja

Variabel	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Motivasi kerja (X2)	1	0,368	0,2221	Valid
	2	0,340	0,2221	Valid
	3	0,652	0,2221	Valid
	4	0,540	0,2221	Valid
	5	0,596	0,2221	Valid
	6	0,455	0,2221	Valid
	7	0,542	0,2221	Valid
	8	0,510	0,2221	Valid
	9	0,661	0,2221	Valid
	10	0,603	0,2221	Valid

Sumber : data diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel menunjukan bahwa semua item pertanyaan pada variabel motivasi kerja memenuhi persyaratan karena nilai korelasi mempunyai nilai diatas Rtabel yaitu 0,2221 yang berarti kuesioner motivasi kerja (X2) dinyatakan valid semua.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validas Produktivitas Kerja Pegawai

Variabel	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	keterangan
Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	1	0,414	0,2221	Valid
	2	0,524	0,2221	Valid
	3	0,454	0,2221	Valid
	4	0,436	0,2221	Valid
	5	0,534	0,2221	Valid
	6	0,583	0,2221	Valid
	7	0,541	0,2221	Valid
	8	0,519	0,2221	Valid
	9	0,535	0,2221	Valid
	10	0,418	0,2221	Valid

Sumber: data diolah 2026 (2026)

Berdasarkan tabel menunjukan bahwa semua item pertanyaan pada variabel produktivitas kerja pegawai memenuhi persyaratan karena nilai korelasi mempunyai nilai diatas Rtabel yaitu 0,2221 yang berarti kuesioner produktivitas kerja pegawai (Y) dinyatakan valid semua.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui ketepatan atau ukuran atau alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dinilai memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi alat ukur tersebut dapat diandalkan dan nilai pengukuran tidak berubah-ubah (konsisten). Pada uji reliabilitas kali ini, penulis menggunakan persamaan *Cronbach Alpha* dengan bantuan perhitungannya menggunakan aplikasi komputer SPSS versi 26. Dalam uji reliabilitas dikatakan:

1. Apabila hasil koefisien alpha $> 0,6$ maka kuesioner tersebut reliabel.
2. Apabila hasil koefisien alpha $< 0,6$ maka kuesioner tersebut tidak valid.

Adapun hasil uji reliabilitas disajikan dalam tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
X ₁	0,704	0,6	Reliabel
X ₂	0,716	0,6	Reliabel
Y	0,654	0,6	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel kompetensi (X_1) sebesar 0,704, variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,716 dan variabel produktivitas kerja pegawai (Y) sebesar 0,654. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dari setiap variabel $>0,6$ dan dapat dikatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat penelitian.

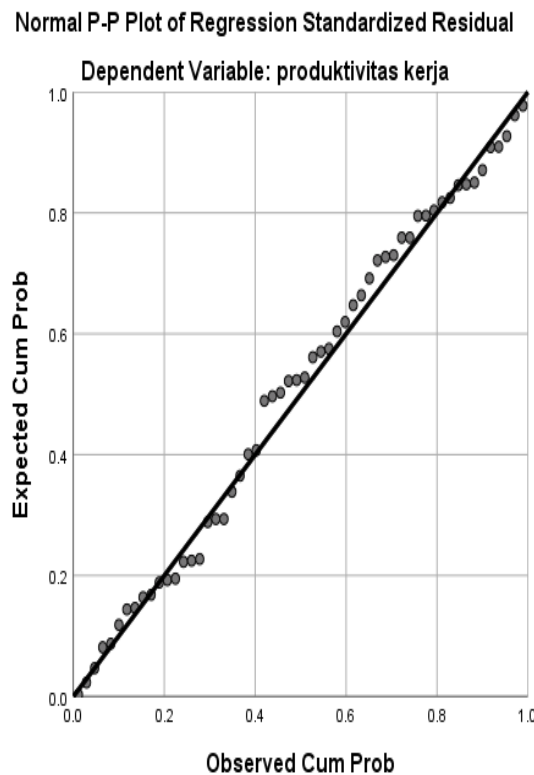
4.3.3 Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terdapat asumsi klasik maka model regresi tersebut masih memiliki bias. Jika suatu model masih terdapat adanya masalah asumsi klasik, maka akan dilakukan langkah revisi model ataupun penyembuhan untuk menghilangkan masalah tersebut. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian untuk memenuhi dan memperoleh penafsiran yang terbaik, adapun uji yang dilakukan adalah uji normalitas, uji multikoloneritas, uji heteroskedastisitas. Pengujian asumsi klasik akan dilakukan sebagai berikut:

4.3.3.1 Hasil Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2021) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah di dalam model regresi, variabel dependen dan independen yang memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan cara analisis normal p-plot. Uji titik-titik pada normal probability plot menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan p-plot dapat dilihat pada gambar 4.2 dibawah ini:

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas



Sumber : data dolah 2026 (SPSS 26)

Hasil pengujian normalitas menggunakan p-plot diatas antara kompetensi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Di BPBD Kota Prabumulih. Dapat dilihat pada gambar 4.2 grafik terlihat bahwa penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Selain uji, uji normalitas dapat juga dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogorov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan di atas 0,1 maka data terdistribusi normal sebaliknya jika hasil sample Kolmogorov dibawah 0,1, maka tidak terdistribusi normal. Hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov Snirnov dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.11792540
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.063
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : data diolah 2026 (SPSS 26)

Hasil pengujian pada Kolmogorov Smirnov test menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih besar dari 0,1 yaitu sebesar 0,200. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

4.3.3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas yang dimaksud untuk menguji apakah terjadi korelasi apakah terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna anatar variabel bebas atau tidak dalam model regresi. Untuk mendekteksi adanya korelasi yang tinggi anatar variabel independen dapat dilakukan dengan beberapa cara salah satunya dengan menggunakan tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Tolerance mengukur variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Asumsi dari tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Jika $VIF > 10$ dan nilai tolerance $< 0,1$ maka terjadinya multikolinearitas.
2. Jika $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak terjadinya multikolinearitas.

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.599	5.543		2.453	.017		
	X1	.349	.134	.335	2.596	.012	.760	1.316
	X2	.329	.128	.332	2.573	.013	.760	1.316

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah 2026 (SPSS 26)

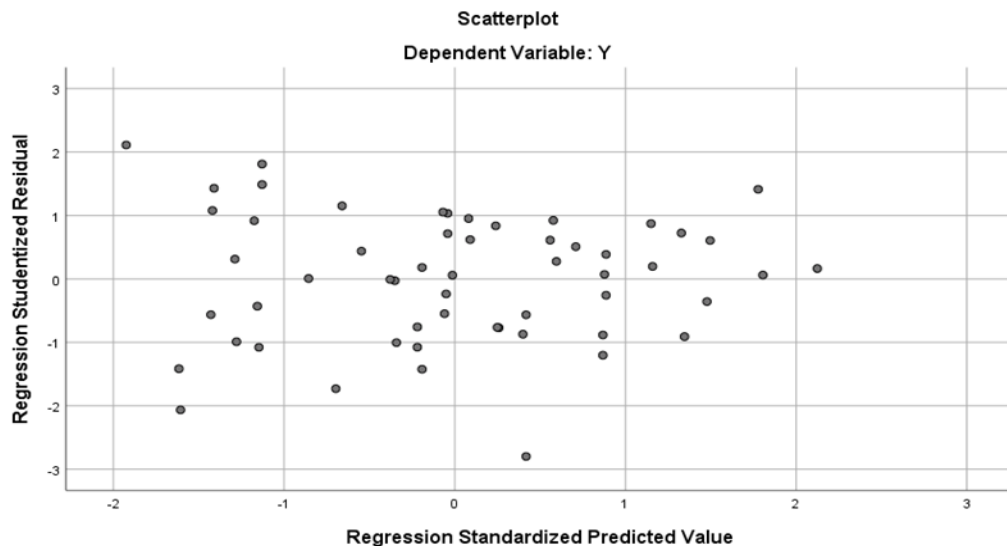
Berdasarkan tabel 4.14 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk Kompetensi (X₁) Sebesar 1.316 dengan nilai tolerance 0,760 dan nilai VIF untuk motivasi kerja (X₂) sebesar 1.316 dengan nilai tolerance 0,760. Dari semua variabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari multikolinearitas dan layak digunakan.

4.3.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual atau pengamatan yang lain model regresi satu pengamatan yang lain. Dasar analisis adalah:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menjempit), maka mengindikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : data diolah 2026 (SPSS 26)

Dari gambar 4.3 di atas terlihat bahwa sebaran titik-titik tidak membentuk suatu pola atau alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Asumsi klasik tentang heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi, yaitu terbebas dari heteroskedastisitas.

4.4 Metode Analisis Data

4.4.1 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel kompetensi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Metode regresi disini memasukan dua variabel independen. Yaitu kompetensi dan motivasi kerja. Analisis regresi linier 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. Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini menggunakan program SPSS 26 yang dapat dilihat pada tabel 4.15 berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

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

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat diperoleh persamaan nilai regresi liner berganda yang diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 13.599 artinya apabila nilai kompetensi dan motivasi kerja nilainya 0, maka produktivitas kerja pegawai di kantor BPBD Kota Prabumulih nilai sebesar 13.599.
2. Koefisien regresi pada variabel kompetensi (X1) sebesar 0,349 (nilainya positif). Artinya 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) sebesar 0,349.
3. Koefisien regresi pada motivasi kerja (X2) sebesar 0,329 (nilai positif). Artinya terjadi hubungan yang positif antara motivasi kerja dan produktivitas kerja pegawai, yang berarti setiap kenaikan satu satuan variabel motivasi kerja (independen) akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai (dependen) sebesar 0,329

4.4.1.1 Hasil Uji t (Regresi Persial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dengan taraf signifikan 10% atau 0,1 sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig < 0,1$, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).

2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai $sig > 0,1$, maka variabel dependen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak). Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.16 di bawah ini.

Tabel 4.16
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.599	5.543		2.453	.017
	X1	.349	.134	.335	2.596	.012
	X2	.329	.128	.332	2.573	.013

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.16 di atas maka dapat dikatakan berpengaruh apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan sebaliknya. Hasil adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel kompetensi (X₁) secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat dilihat bahwa variabel kompetensi (X₁) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja pegawai (Y). Dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.596 > 1,674$ dengan nilai signifikan sebesar $0,012 < 0,1$. Hal ini dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi (X₁) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) di kantor BPBD Kota Prabumulih, maka dapat dikatakan hipotesis (H1) diterima.

2. Pengaruh variabel motivasi kerja (X₂) secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja (X₂) memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel produktivitas kerja pegawai (Y). dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2.573 > 1,674$ 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.

4.4.1.2 Hasil uji F (Regresi Simultan)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yang terdapat dalam model regresi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Dalam uji F ini dapat digunakan kriteria pengujian taraf signifikan 0.1 apakah nilai signifikan < 0.1 maka model penelitian memadai untuk digunakan. Sedangkan jika nilai signifikan > 0.1 maka penelitian tidak memadai digunakan. Kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, signifikan $> 0,1$ maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya semua variabel tidak berpengaruh secara simultan terhadap Y.
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, signifikan $< 0,1$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya semua variabel bebas secara simultan terhadap Y.

Hasil uji F yang diperoleh dari variabel masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji F

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

Sumber: data diolah 2026 (SPSS 26)

Berdasarkan tabel 4.17 maka hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $13.093 > 2.41$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,1$. Maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama (simultan) terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor BPBD Kota Prabumulih.

4.4.1.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model (variabel independen) dalam mempengaruhi variabel variabel dependen. Nilai determinasi adalah anantara nol dan satu. Terlihat pada tabel 4.18 di bawah ini:

Tabel 4.18
Hasil Koefisien Determinasi

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

Sumber : data diolah 2026 (SPSS26)

Berdasarkan tabel 4.18 hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*Ajust R Square*) diketahui memiliki nilai sebesar 0,305. Hal ini berarti 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 variabel lain yang tidak diteliti.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) di Kantor BPBD Kota Prabumulih

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa kompetensi (X_1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil koefisien regresi X_1 (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 (X_1) 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 antara kompetensi (X_1) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) di kantor BPBD Kota Prabumulih.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) di kantor BPBD Kota Prabumulih

Hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil koefisien regresi X_2 (motivasi kerja) sebesar 0,329 artinya apabila variabel motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka produktivitas kerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,329. Variabel motivasi kerja (X_2) 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 (X_2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) di kantor BPBD Kota Prabumulih. Maka bisa dikatakan (H_2) diterima.

3. 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 pengaruh 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 terhadap produktivitas kerja pegawai adalah 30,5% sedangkan sisanya 60,5% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti mengenai Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor BPBD Kota Prabumulih, serta objek penelitian ini adalah Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Prabumulih, dengan responden sebanyak 56 orang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi (X1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel produktivitas kerja pegawai (Y). Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,596 > 1,297$ dengan nilai signifikan $0,012 < 0,1$.
2. Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,573 > 1,297$ dengan nilai signifikan sebesar $0,13 < 0,1$.
3. Kompetensi (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) di kantor BPBD Kota Prabumulih. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $13,093 > 2,80$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,1$. Berdasarkan hasil uji determinasi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai adalah sebesar 30,5% sedangkan sisanya 60,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Koefisien determinasi *Adjusted R Square* diketahui memiliki nilai sebesar 0,305. Hal ini berarti besarnya pengaruh variabel kompetensi (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) adalah sebesar 30,5% sedangkan sisanya 60,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini dan kesimpulan pada penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Diharapkan instansi dapat lebih meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja di kantor BPBD Kota Prabumulih karena dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai sehingga pegawai dapat lebih efektif, memiliki semangat kerja yang tinggi, serta mampu memberikan pelayanan yang optimal dalam penanggulangan bencana.

2. Bagi Akademisi

Kajian tentang kompetensi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai masih perlu dikembangkan secara mendalam. Oleh karena itu, topik ini dapat dijadikan bahan diskusi dan kajian lebih lanjut dalam bidang manajemen sumber daya manusia guna memperkaya literatur dan wawasan akademik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar dapat meningkatkan kualitas peneliti yang berkaitan dengan kompetensi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan cara menambah objek penelitiannya maupun variabel lain, sehingga penelitian selanjutnya lebih bervariasi dan beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, A., & Rani, H. A. (2022). An evaluation of community satisfaction with the government's COVID-19 pandemic response in Aceh, Indonesia. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 69, 102723.
- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT X. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 195-201.
- Aljabar (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Azhari, A. (2023). Pengaruh Kompetensi, Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Tellu Limpoe Kabupaten Sidendeng Rappang. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 5(2), 69-83.
- 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.
- Dekanawati, V., Astriawati, N., Setiyantara, Y., Subekti, J., & Kirana, A. F. (2023). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Diklat Kepabeanaan Terhadap Kepuasan Peserta Pelatihan. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 23(2), 159-176.
- Edholianansyah, E., Usman, B., Heryati, H., & Suhada, S. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(2), 247-256.
- Erida, M. (2021). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi Pengidap HIV/AIDS. *Jurnal Ilmiah Bina Edukasi*, 1(1), 10-21.
- ESTI, L. (2025). Peranan kompetensi, motivasi, dan efikasi diri terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. *JURNAL EKONOMI MANAJEMEN SISTEM INFORMASI Учредители: LPPM Universitas EKASAKTI*, 6(4), 2227-2244.
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Visionida*, 9(1), 72-83.
- Ferdinatus taruh (2020) Motivasi Kerja Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi.

- Hartawan, A., & Heryati, H. (2021). Pengaruh budaya kerja dan kemampuan terhadap komitmen pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang. *Jurnal Manajemen dan Investasi (MANIVESTASI)*, 3(2), 146-155.
- Imam Ghozali (2021). Aplikasi Analisis Multivariante dengan Program IBM SPSS 2026
- Iswahyudi, M.S., Elshifa, A., Abas., Martalia, D., Mutia, A., Imlabla, F.V., Yasman Y., Ningtyas, R., & Manafe, D. (2023). Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (Panduan Mengelola Organisasi Publik dan Bisnis Menuju Kesuksesan di Era Digital. Jambi: Sonpedia Publishing Indonesia.
- Khair, H., & Rambe, M. F. (2024). Pengaruh Pengembangan SDM Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Semangat Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 1-12.
- Larosa, Y. M., Waruwu, M. H., & Laia, O. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap etos kerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 124-130.
- Mamanua, G. I., Tewal, B., & Saerang, R. T. (2022). Analisis Pengaruh Mood, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(4), 1728-1742.
- Muhamad Busro (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52-63.
- Paska, Y. A., Atmaja, H. E., & Ratnawati, S. (2024). Meningkatkan Kinerja Karyawan: Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja dalam Perspektif Tinjauan Literatur. *YUME: Journal of Management*, 7(3).
- Prajayanti, L., Kirana, K.C., & Wiyono, G. Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, 22(1): 155-168.
- Qotrum. 2021. Desain penelitian :pengertian fungsi klasifikasi dan bentuknya interived november 22, 2024 prom Gremedia: [https://www.Gremedia.com/literasi/desain penelitian](https://www.Gremedia.com/literasi/desain%20penelitian).
- 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.

- Rohmial, R. (2021). Pengaruh Etika dan Kompetensi terhadap Kinerja Pega pada Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 19(2), 258-287.
- Safara. A., & Wakhidah, E. N. (2022). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN CUSTOMER DI CHECK IN COUNTER BANDARA TEBELIAN SINTANG. *Growth*, 20(2), 289-300.
- Saputra, S. W., & Marlius, D. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pdam Tirta Sanjung Buana Sijunjung. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1181-1194. Sari, N., Fauzi, A., Pebiyanti, E., Dayanti, H., Khotimmah, N.
- Tasia, S. I., ... & Sutendi, Z. (2023). Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerjas terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*., 4(3).
- Savira, J. A., Rahmawati, R., & Ramadhan, A. (2021). Pengaruh kompetensi dan skeptisme profesional terhadap kualitas audit. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 9(1), 23-30.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D
- Sugiyono (2023). Metode Penelitian Kuantitatif.
- 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.
- Susanto, Y., Riwukore, J. R., Afrianti, I., & Habaora, F. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan. *Jurnal Pendidikan*, 30(2), 143-152.
- Wau, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37-47.
- Widjaja, Y. R., & Ginanjar, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 47-56.
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis penelitian kuantitatif. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96-102.

Kuesioner Penelitian

Judul Penelitian:

Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor BPBD Kota Prabumulih.

Kepada yang terhormat Bapak/ibu pegawai di Kantor BPBD Kota Prabumulih, berkaitan dengan penyusunan skripsi, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membantu mengisi kuesioner serta menjawab setiap pertanyaan dengan jujur berdasarkan pengalaman dan kondisi yang sebenarnya. Saya menjamin kerahasiaan data yang bapak/ibu berikan dan data ini digunakan semata-mata untuk kepentingan akademik penelitian ini. Atas perhatian dan partisipasinya, saya mengucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Isilah data responden berikut.

Berikan tanda checklist (✓) pada salah satu pilihan jawaban dari pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut: (yang paling sesuai dengan kondisi anda)

1. Nama Responden :

2. Jenis Kelamin :

- ☐ Laki-laki
☐ Perempuan

3. Usia :

- ☐ 19 – 25 tahun
☐ 25 – 35 tahun
☐ 36 – 60 tahun
☐ > 60 tahun

4. Pendidikan Terakhir:

- ☐ SMA/SMK
☐ Diploma (D3)
☐ Sarjana(S1)
☐ Lainnya :

5. Lama Bekerja:

- ☐ 1 – 3 tahun
☐ 4 – 7 tahun
☐ 8 – 11 tahun
☐ >11 tahun
☐ Lainnya :

6. Pendapatan :

- ☐ 1 juta – 2 juta
☐ 3 juta – 4 juta
☐ 4 juta – 6 juta
☐ >6 juta/bulan

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Di bawah ini terdapat beberapa pertanyaan. Baca dan pahami setiap pertanyaan dengan seksama, kemudian berikan respon saudara dengan cara memberikan tanda checklist (✓) pada lembar yang telah disediakan

Keterangan Jawaban

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

1) Pertanyaan

NO	KETERANGAN	STS	TS	N	S	SS
Kompetensi (X1)						
1.	Saya mengetahui standar operasional dalam pelaksanaan tugas					
2.	Saya mengetahui dengan baik tugas dan tanggung jawab saya sebagai pegawai					
3.	Saya mampu memahami instruksi kerja yang diberikan atasan saya					
4.	Saya memahami secara jelas tujuan dari setiap pekerjaan yang saya lakukan					
5.	Saya mampu menggunakan peralatan kerja sesuai dengan kebutuhan tugas					
6.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat					
7.	Saya mengutamakan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat					
8.	Saya memegang teguh nilai disiplin dalam melaksanakan tugas					
9.	Saya bersikap profesional dalam setiap situasi kerja					
10.	Saya memiliki minat yang tinggi untuk terus mengembangkan kompetensi diri dalam pekerjaan					

NO	KETERANGAN	STS	TS	N	S	SS
Motivasi Kerja (X2)						
1.	Fasilitas kerja yang tersedia mendukung kenyamanan saya dalam bekerja					
2.	Saya memperoleh waktu istirahat yang cukup selama jam kerja					
3.	Saya merasa aman dalam menjalankan pekerjaan saya					
4.	Saya merasa dilindungi dari risiko kecelakaan kerja					
5.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja					
6.	Saya memperoleh dukungan dari atasan dan rekan kerja					
7.	Saya merasa bangga atas pekerjaan yang saya lakukan					
8.	Saya merasa dihargai atas kontribusi yang saya berikan					
9.	Saya diberi peluang untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan					
10.	Saya dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan kerja					

NO	KETERANGAN	STS	TS	N	S	SS
Produktivitas Kerja (Y)						
1.	Saya mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan					
2.	Saya mampu bekerja secara efektif dalam berbagai situasi kerja					
3.	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas hasil kerja					
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang lebih baik dibandingkan sebelumnya					
5.	Saya tetap semangat meskipun menghadapi beban kerja yang cukup tinggi					
6.	Saya memiliki semangat tinggi dalam menyelesaikan tugas					
7.	Saya selalu berusaha meningkatkan kemampuan diri					
8.	Saya memiliki keinginan kuat untuk terus belajar					
9.	Saya bertanggung jawab terhadap kualitas hasil pekerjaan saya					
10.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang paling efisien					

Lampiran 2 : Tabulasi Data Responden

NO RESPONDEN	KOMPETENSI										TOTAL X1
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
RESPONDEN1	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46
RESPONDEN 2	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
RESPONDEN 3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
RESPONDEN 4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	42
RESPONDEN 5	5	4	5	5	4	3	4	5	5	4	44
RESPONDEN 6	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
RESPONDEN 7	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	40
RESPONDEN 8	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47
RESPONDEN 9	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	34
RESPONDEN 10	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	43
RESPONDEN 11	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	43
RESPONDEN 12	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43
RESPONDEN 13	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	42
RESPONDEN 14	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	36
RESPONDEN 15	3	3	4	4	3	3	3	4	5	5	37
RESPONDEN 16	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	42
RESPONDEN 17	4	3	4	3	4	5	4	3	3	3	36
RESPONDEN 18	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	37
RESPONDEN 19	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	46
RESPONDEN 20	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	38
RESPONDEN 21	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	39
RESPONDEN 22	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44
RESPONDEN 23	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	45
RESPONDEN 24	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	43
RESPONDEN 25	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	41
RESPONDEN 26	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	42
RESPONDEN 27	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	43
RESPONDEN 28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
RESPONDEN 29	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	46
RESPONDEN 30	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	44
RESPONDEN 31	5	5	5	3	3	3	3	5	5	4	41
RESPONDEN 32	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	40
RESPONDEN 33	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	37
RESPONDEN 34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 35	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	43
RESPONDEN 36	5	4	4	5	4	4	3	3	3	4	39
RESPONDEN 37	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	41
RESPONDEN 38	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	44
RESPONDEN 39	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	35
RESPONDEN 40	3	3	3	4	4	5	5	5	4	5	41
RESPONDEN 41	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	45
RESPONDEN 42	3	3	3	4	4	5	4	5	5	4	40
RESPONDEN 43	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	45
RESPONDEN 44	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	39
RESPONDEN 45	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	45
RESPONDEN 46	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
RESPONDEN 47	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	43
RESPONDEN 48	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	34
RESPONDEN 49	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45
RESPONDEN 50	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
RESPONDEN 51	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	47
RESPONDEN 52	3	3	3	4	5	5	4	5	5	5	42
RESPONDEN 53	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
RESPONDEN 54	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	39
RESPONDEN 55	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	39
RESPONDEN 56	5	5	5	4	3	4	5	3	3	3	40

NO RESPONDEN	PRODUKTIVITAS KERJA										TOTAL Y
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
RESPONDEN 1	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	43
RESPONDEN 2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	32
RESPONDEN 3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
RESPONDEN 4	5	4	3	5	4	5	4	2	4	4	40
RESPONDEN 5	4	5	2	3	4	5	5	3	5	5	41
RESPONDEN 6	4	4	3	4	3	4	5	2	4	5	38
RESPONDEN 7	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	45
RESPONDEN 8	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47
RESPONDEN 9	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	42
RESPONDEN 10	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	40
RESPONDEN 11	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	42
RESPONDEN 12	5	5	4	4	5	5	5	3	5	4	45
RESPONDEN 13	5	4	3	3	4	4	5	3	5	5	41
RESPONDEN 14	3	3	4	5	4	4	4	3	5	5	40
RESPONDEN 15	5	3	3	3	4	3	3	2	5	5	36
RESPONDEN 16	4	3	5	4	3	5	4	2	5	5	40
RESPONDEN 17	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	38
RESPONDEN 18	5	5	3	4	3	3	3	2	3	4	35
RESPONDEN 19	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	45
RESPONDEN 20	4	4	3	5	5	3	4	2	5	5	40
RESPONDEN 21	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	41
RESPONDEN 22	4	4	5	5	5	5	4	2	3	3	40
RESPONDEN 23	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	44
RESPONDEN 24	5	3	3	4	5	3	3	2	5	4	37
RESPONDEN 25	5	3	3	5	5	5	5	3	5	4	43
RESPONDEN 26	5	4	4	4	3	4	5	2	5	5	41
RESPONDEN 27	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45
RESPONDEN 28	5	4	5	5	5	5	5	2	3	3	42
RESPONDEN 29	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	42
RESPONDEN 30	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	41
RESPONDEN 31	5	5	4	4	5	5	4	2	5	5	44
RESPONDEN 32	4	4	4	4	5	5	5	3	2	2	38
RESPONDEN 33	4	3	4	5	5	4	4	3	5	5	42
RESPONDEN 34	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	47
RESPONDEN 35	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	45
RESPONDEN 36	4	4	4	5	5	4	3	2	2	3	36
RESPONDEN 37	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	40
RESPONDEN 38	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	34
RESPONDEN 39	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	34
RESPONDEN 40	5	5	5	5	4	5	4	2	5	5	45
RESPONDEN 41	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	46
RESPONDEN 42	5	5	5	5	4	4	3	2	3	3	39
RESPONDEN 43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 44	5	5	5	5	4	4	3	2	2	2	37
RESPONDEN 45	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	44
RESPONDEN 46	3	3	4	5	5	4	5	3	5	5	42
RESPONDEN 47	5	5	5	5	5	3	4	2	5	5	44
RESPONDEN 48	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	44
RESPONDEN 49	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	47
RESPONDEN 50	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	45
RESPONDEN 51	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	44
RESPONDEN 52	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	47
RESPONDEN 53	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
RESPONDEN 54	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	45
RESPONDEN 55	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
RESPONDEN 56	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	45

NO RESPONDEN	PRODUKTIVITAS KERJA										TOTAL Y	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10		
RESPONDEN 1	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	43	
RESPONDEN 2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	32	
RESPONDEN 3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46	
RESPONDEN 4	5	4	3	5	4	5	4	2	4	4	40	
RESPONDEN 5	4	5	2	3	4	5	5	3	5	5	41	
RESPONDEN 6	4	4	3	4	3	4	5	2	4	5	38	
RESPONDEN 7	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	45	
RESPONDEN 8	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	47	
RESPONDEN 9	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	42	
RESPONDEN 10	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	40	
RESPONDEN 11	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	42	
RESPONDEN 12	5	5	4	4	5	5	5	3	5	4	45	
RESPONDEN 13	5	4	3	3	4	4	5	3	5	5	41	
RESPONDEN 14	3	3	4	5	4	4	4	3	5	5	40	
RESPONDEN 15	5	3	3	3	4	3	3	2	5	5	36	
RESPONDEN 16	4	3	5	4	3	5	4	2	5	5	40	
RESPONDEN 17	5	4	4	4	3	3	3	3	4	5	38	
RESPONDEN 18	5	5	3	4	3	3	3	2	3	4	35	
RESPONDEN 19	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	45	
RESPONDEN 20	4	4	3	5	5	3	4	2	5	5	40	
RESPONDEN 21	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	41	
RESPONDEN 22	4	4	5	5	5	5	4	2	3	3	40	
RESPONDEN 23	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	44	
RESPONDEN 24	5	3	3	4	5	3	3	2	5	4	37	
RESPONDEN 25	5	3	3	5	5	5	5	3	5	4	43	
RESPONDEN 26	5	4	4	4	3	4	5	2	5	5	41	
RESPONDEN 27	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45	
RESPONDEN 28	5	4	5	5	5	5	5	2	3	3	42	
RESPONDEN 29	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	42	
RESPONDEN 30	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	41	
RESPONDEN 31	5	5	4	4	5	5	4	2	5	5	44	
RESPONDEN 32	4	4	4	4	5	5	5	3	2	2	38	
RESPONDEN 33	4	3	4	5	5	4	4	3	5	5	42	
RESPONDEN 34	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	47	
RESPONDEN 35	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	45	
RESPONDEN 36	4	4	4	5	5	4	3	2	2	3	36	
RESPONDEN 37	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	40	
RESPONDEN 38	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	34	
RESPONDEN 39	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	34	
RESPONDEN 40	5	5	5	5	4	5	4	2	5	5	45	
RESPONDEN 41	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	46	
RESPONDEN 42	5	5	5	5	4	4	3	2	3	3	39	
RESPONDEN 43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	
RESPONDEN 44	5	5	5	5	4	4	3	2	2	2	37	
RESPONDEN 45	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	44	
RESPONDEN 46	3	3	4	5	5	4	5	3	5	5	42	
RESPONDEN 47	5	5	5	5	5	3	4	2	5	5	44	
RESPONDEN 48	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	44	
RESPONDEN 49	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	47	
RESPONDEN 50	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	45	
RESPONDEN 51	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	44	
RESPONDEN 52	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	47	
RESPONDEN 53	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44	
RESPONDEN 54	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	45	
RESPONDEN 55	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44	
RESPONDEN 56	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	45	

Lampiran 3 : Hasil Analisis Regresi

Hasil Uji VALIDITAS

1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.609**	.547**	.243	.005	-.148	-.047	.070	.001	-.011	.446**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.071	.969	.277	.732	.611	.993	.934	.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P2	Pearson Correlation	.609**	1	.587**	.279*	.113	-.079	-.011	.137	.139	.132	.565**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.038	.406	.564	.934	.314	.308	.333	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P3	Pearson Correlation	.547**	.587**	1	.300*	.205	.082	.140	.148	.150	.065	.617**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.024	.129	.548	.302	.277	.271	.637	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P4	Pearson Correlation	.243	.279*	.300*	1	.373**	.228	.017	.058	.084	.067	.499**
	Sig. (2-tailed)	.071	.038	.024		.005	.092	.900	.670	.537	.625	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P5	Pearson Correlation	.005	.113	.205	.373**	1	.458**	.251	.218	.129	.190	.546**
	Sig. (2-tailed)	.969	.406	.129	.005		.000	.062	.107	.343	.160	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P6	Pearson Correlation	-.148	-.079	.082	.228	.458**	1	.478**	.090	.026	.155	.419**
	Sig. (2-tailed)	.277	.564	.548	.092	.000		.000	.509	.848	.254	.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P7	Pearson Correlation	-.047	-.011	.140	.017	.251	.478**	1	.287*	.004	.183	.436**
	Sig. (2-tailed)	.732	.934	.302	.900	.062	.000		.032	.978	.176	.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P8	Pearson Correlation	.070	.137	.148	.058	.218	.090	.287*	1	.573**	.494**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.611	.314	.277	.670	.107	.509	.032		.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P9	Pearson Correlation	.001	.139	.150	.084	.129	.026	.004	.573**	1	.643**	.536**
	Sig. (2-tailed)	.993	.308	.271	.537	.343	.848	.978	.000		.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P10	Pearson Correlation	-.011	.132	.065	.067	.190	.155	.183	.494**	.643**	1	.564**
	Sig. (2-tailed)	.934	.333	.637	.625	.160	.254	.176	.000	.000		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
TOTAL	Pearson Correlation	.446**	.565**	.617**	.499**	.546**	.419**	.436**	.598**	.536**	.564**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.704	10

2) Hasil uji Validitas Motivasi kerja (X2)

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.585**	.407**	.072	.127	.077	-.060	-.156	.013	.140	.368**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.599	.350	.571	.659	.251	.923	.302	.005
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P2	Pearson Correlation	.585**	1	.346**	.176	.128	.006	-.052	-.205	-.088	.153	.340*
	Sig. (2-tailed)	.000		.009	.195	.348	.967	.705	.130	.517	.260	.010
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P3	Pearson Correlation	.407**	.346**	1	.536**	.265*	.223	.042	.018	.327*	.355**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.002	.009		.000	.049	.099	.760	.893	.014	.007	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P4	Pearson Correlation	.072	.176	.536**	1	.328*	.084	.116	.135	.216	.185	.540**
	Sig. (2-tailed)	.599	.195	.000		.013	.537	.395	.323	.111	.172	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P5	Pearson Correlation	.127	.128	.265*	.328*	1	.491**	.236	.268*	.260	.146	.596**
	Sig. (2-tailed)	.350	.348	.049	.013		.000	.080	.046	.053	.282	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P6	Pearson Correlation	.077	.006	.223	.084	.491**	1	.188	.162	.147	.080	.455**
	Sig. (2-tailed)	.571	.967	.099	.537	.000		.165	.234	.280	.558	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P7	Pearson Correlation	-.060	-.052	.042	.116	.236	.188	1	.699**	.393**	.209	.542**
	Sig. (2-tailed)	.659	.705	.760	.395	.080	.165		.000	.003	.121	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P8	Pearson Correlation	-.156	-.205	.018	.135	.268*	.162	.699**	1	.451**	.188	.510**
	Sig. (2-tailed)	.251	.130	.893	.323	.046	.234	.000		.000	.166	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P9	Pearson Correlation	.013	-.088	.327*	.216	.260	.147	.393**	.451**	1	.543**	.661**
	Sig. (2-tailed)	.923	.517	.014	.111	.053	.280	.003	.000		.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P10	Pearson Correlation	.140	.153	.355**	.185	.146	.080	.209	.188	.543**	1	.603**
	Sig. (2-tailed)	.302	.260	.007	.172	.282	.558	.121	.166	.000		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
TOTAL	Pearson Correlation	.368**	.340*	.652**	.540**	.596**	.455**	.542**	.510**	.661**	.603**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.010	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.716	10

3. Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.581**	.274*	.139	.083	.091	.085	-.047	.061	-.026	.414**
	Sig. (2-tailed)		.000	.041	.305	.542	.506	.534	.731	.654	.848	.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P2	Pearson Correlation	.581**	1	.433**	.144	.145	.203	.120	.136	-.064	.022	.524**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.288	.286	.133	.377	.319	.638	.875	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P3	Pearson Correlation	.274*	.433**	1	.471**	.240	.285*	.037	-.006	-.156	-.210	.454**
	Sig. (2-tailed)	.041	.001		.000	.074	.033	.788	.964	.252	.121	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P4	Pearson Correlation	.139	.144	.471**	1	.474**	.199	.082	-.057	.006	-.102	.436**
	Sig. (2-tailed)	.305	.288	.000		.000	.140	.550	.676	.968	.454	.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P5	Pearson Correlation	.083	.145	.240	.474**	1	.296*	.186	.237	.132	-.044	.534**
	Sig. (2-tailed)	.542	.286	.074	.000		.027	.170	.079	.330	.745	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P6	Pearson Correlation	.091	.203	.285*	.199	.296*	1	.434**	.324*	.120	-.002	.583**
	Sig. (2-tailed)	.506	.133	.033	.140	.027		.001	.015	.378	.987	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P7	Pearson Correlation	.085	.120	.037	.082	.186	.434**	1	.287*	.337*	.139	.541**
	Sig. (2-tailed)	.534	.377	.788	.550	.170	.001		.032	.011	.306	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P8	Pearson Correlation	-.047	.136	-.006	-.057	.237	.324*	.287*	1	.223	.253	.519**
	Sig. (2-tailed)	.731	.319	.964	.676	.079	.015	.032		.099	.060	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P9	Pearson Correlation	.061	-.064	-.156	.006	.132	.120	.337*	.223	1	.801**	.535**
	Sig. (2-tailed)	.654	.638	.252	.968	.330	.378	.011	.099		.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P10	Pearson Correlation	-.026	.022	-.210	-.102	-.044	-.002	.139	.253	.801**	1	.418**
	Sig. (2-tailed)	.848	.875	.121	.454	.745	.987	.306	.060	.000		.001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
TOTAL	Pearson Correlation	.414**	.524**	.454**	.436**	.534**	.583**	.541**	.519**	.535**	.418**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

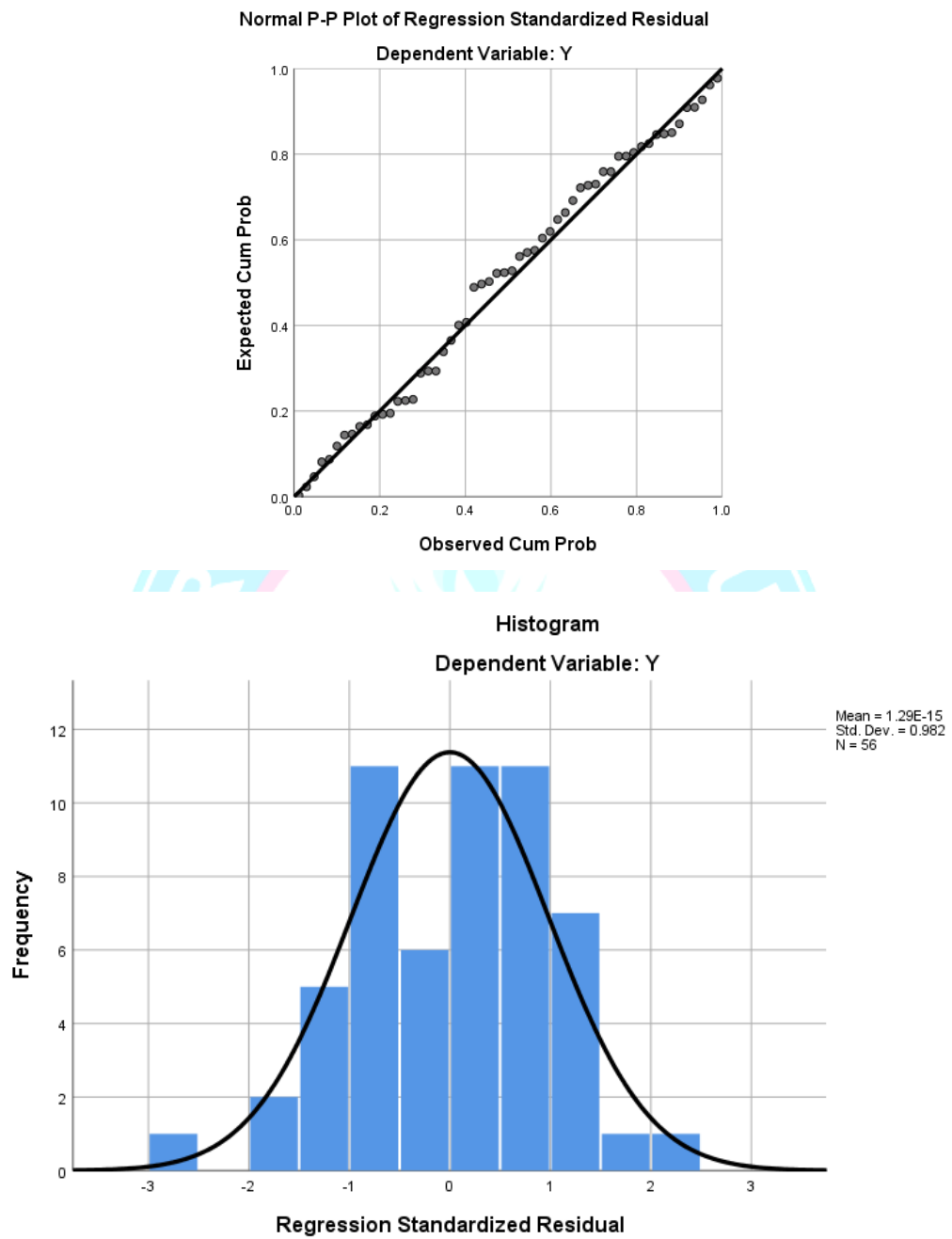
UJI REABILITAS Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.654	10

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. UJI Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.11792540
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.063
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

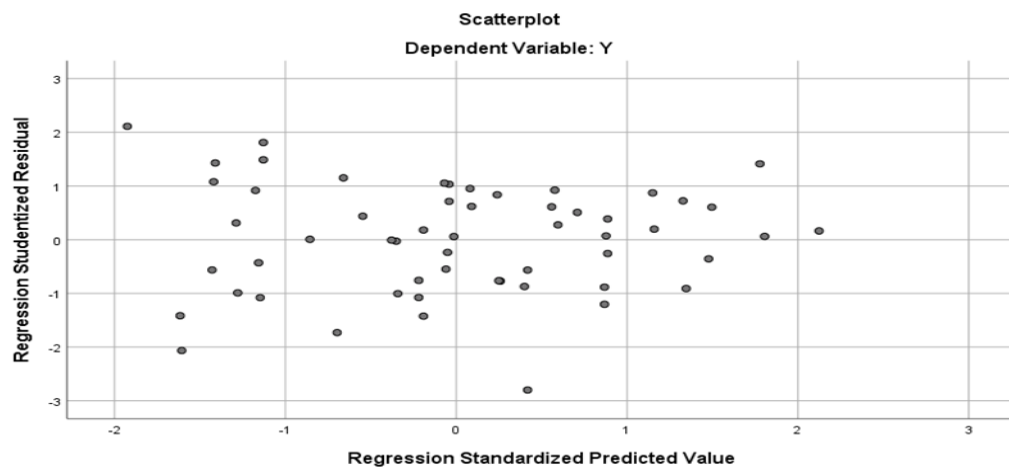
d. This is a lower bound of the true significance.

2. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	13.599	5.543		2.453	.017	
	X1	.349	.134	.335	2.596	.012	.760 1.316
	X2	.329	.128	.332	2.573	.013	.760 1.316

a. Dependent Variable: Y

3. Uji Heteroskedastisitas



Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.599	5.543		2.453	.017		
	X1	.349	.134	.335	2.596	.012	.760	1.316
	X2	.329	.128	.332	2.573	.013	.760	1.316

a. Dependent Variable: Y

Hasil Uji t

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	2.596	.012
	X2	.329	.128	.332	2.573	.013

a. Dependent Variable: Y

Hasil Uji F (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

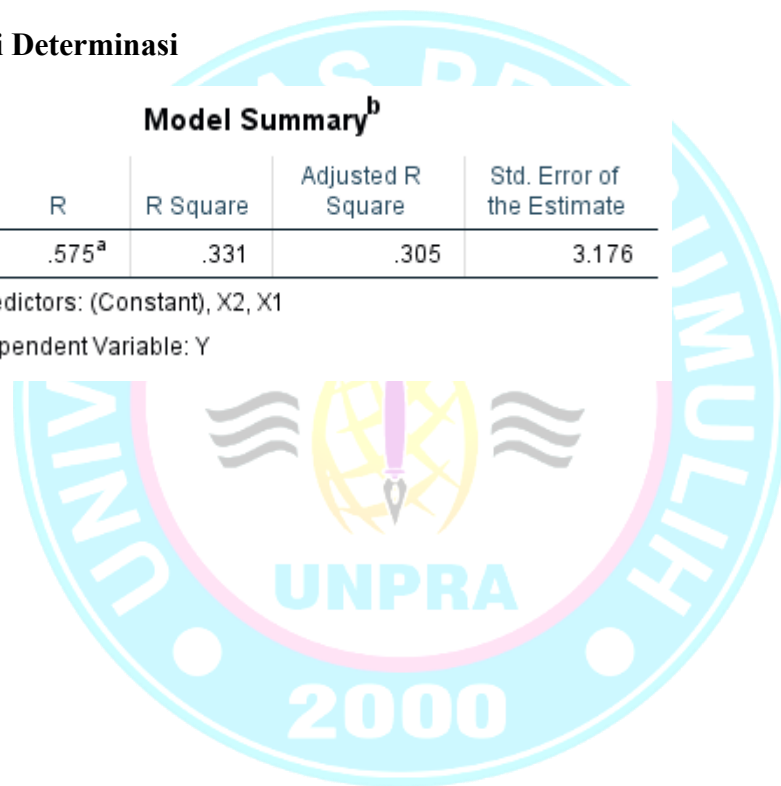
Hasil Uji Determinasi

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



Lampiran 4 : Kartu Bimbingan



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Mela Sastia
NIM : 2022110084
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor BPBD Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Amandin, S.Pt., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
24/11-2025	BAB I	-Penulisan latar belakang diperbaiki di dalam penulisan latar tyas pada.	AP	
21/11-2025	BAB I	- perbaiki lagi penulisan dan data yang menguji landasan teori cukup satu dlm satu kalimat.	AP	
25/11-2025	BAB I	- Perbaiki teori yang sesuai dengan aturan. - perbaiki tujuannya	AP AP	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Amandin, S.Pt., M.M.
 NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia/Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Mela Sastia
NIM : 2022110084
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor BPBD Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Amadin, S.Pt., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
27/11/2025	BAB I	- perbaiki lagi data ditinjau pendataan		
28/11/2025	BAB I	Aec selatan lanjut ke bab II		
2/12/2025	BAB II	- perbaiki pernyataan pemilih dalam teori dan pernyataan		
	BAB II	- perbaiki pendataan terdapatnya di uraian sesuai tabel		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desiana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Amadin, S.Pt., M.M.
NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Mela Sastia
NIM : 2022110084
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor BPBD Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Amadin, S.Pt., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
3/2025 12	Bab II	- Perbaiki pendahuluan terlebih dahulu dan kesimpulan.	AB	
4/2025 12	Bab II	- perbaiki lagi Pustaka dan perbaiki kesimpulan dengan benar	AB	
5/2025 12	Bab II	- ACC langsung	AB	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Amadin, S.Pt., M.M.
NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Mela Sastia
NIM : 2022110084
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor BPBD Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Amadin, S.Pt., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
8/2025 12	BAB II	- Perbaiki lagi tempat penelitian nya braunya sekel di lamaran Gempa	AP	
9/2025 12	BAB VI	- perbaiki lagi Rumus lagi data nya lagi data	AP	
10/2025 12	BAB III	- ACC	AP	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Amadin, S.Pt., M.M.
NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Mela Sastia
NIM : 2022110084
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor BPBD Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Amadin, S.Pt., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
4/5-2022	BAB IV	- Hasilnya ada sesuai dengan data, dan untuk Respondennya tipsnya	Al	
6/5-2022	BAB IV	- Responden yang tidak baik tipsnya tenaga nya yang	Al	
8/5-2022	BAB V	- perbaiki data tidak sesuai dengan simulasi kuesioner	Al	
11/5-2022	BAB IV	- Acc layout V	Al	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Amadin, S.Pt., M.M.
NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Mela Sastia
NIM : 2022110084
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor BPBD Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Amadin, S.Pt., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
18/5/2026	Bab V	- perbaiki penulisan hasilnya masih belum sesuai dengan data pada halaman dan bab sebelumnya		
19/5/2026	Bab V	- perbaiki sumber yang akan digunakan untuk pada bab selanjutnya.		
21/5/2026	Bab V	free		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Amadin, S.Pt., M.M.
 NIDN. 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Mela Sastia
NIM : 2022110084
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor BPBD Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Resi Marina, S.E., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
18/11/2025	BAB-1	Revisi cover dan proposal penomoran		
19/11/2025	BAB-1	Revisi latar belakang Masalah		
21/11/2025	BAB-1	Revisi penulisan latar belakang Ace BAB. I		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Resi Marina, S.E., M.Si
NIDN. 0226067702

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: matf@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Mela Sastia
NIM : 2022110084
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor BPBD Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : RESI MARINA, S.E., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
04/12/2025	BAB II	Revisi penulisan & penomoran & gambar		
05/12/2025	BAB II	Acc BAB. I		
12/12/2025	BAB III	Revisi BAB. III populer, penulisan proposal		
15/12/2025	BAB III	Acc BAB. III		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

RESI MARINA, S.E., M.Si
 NIDN. 0226067702

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Mela Sastia
NIM : 2022110084
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor BPBD Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : RESI MARINA, S.E., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
27/04 ²⁰²²	BAB IV	- Revisi tugas dan pokok dan fungsi struktur organisasi		
	BAB IV	- Tabak responden ACC BAB IV		
04/05 ²⁰²²	BAB V	- Kesimpulan dan saran		
05/05 ²⁰²²	BAB V	- Revisi kesimpulan / saran		
06/05 ²⁰²²	BAB V	- ACC V		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

RESI MARINA, S.E., M.Si
NIDN. 0226067702

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id

Lampiran 5 : Dokumentasi Penelitian



PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH
BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
KOTA PRABUMULIH
 Jalan Lingkar Timur, Komplek Islamic Center Rusunawa Lt. IV
 Kel. Muara Dua Kec. Prabumulih Timur
 ☎ (0713) 3300696 Email : bpbdkotaprabumulih@gmail.com
 PRABUMULIH



Prabumulih, 09 Maret 2026

Nomor : 800/71-a/BPBD.I/2026
 Sifat : Penting
 Perihal : Surat Balasan Pelaksanaan Penelitian dan Pengambilan Data

Yth. Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Universitas Prabumulih
 di -
 Prabumulih.

Menindaklanjuti surat dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih Nomor : 151/MNJ/FEB/UNPRA/II/2026 Tanggal 23 Februari 2026 Perihal Permohonan Izin Penelitian dan Pengambilan Data, maka dengan ini kami memberikan izin untuk mengadakan penelitian dan pengambilan data pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Prabumulih kepada :

No	Nama	NIM	Judul	Program Studi
1.	Mela Sastia	2022110084	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi kerja terhadap Produktifitas kerkja Pegawai di Kantor BPBD Kota Prabumulih	Manajemen

Demikian disampaikan atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

KEPALA BADAN PENANGGULANGAN
 BENCANA DAERAH
 KOTA PRABUMULIH



SRUYONO, SH
 PEMERINTA/TK.I, IV/b
 NID. 198106262005011006

Lampiran 6 : Dokumentasi Penelitian



RIWAYAT HIDUP



Mela Sastia adalah nama penulis skripsi ini. Lahir pada tanggal 29 Juni 2003, di Kota Prabumulih, Provinsi Sumatra Selatan. Penulis merupakan anak pertama dari 3 bersaudara, dari pasangan Bapak Amrullah dan Ibu Sartika penulis pertama sekali masuk pendidikan di TK Ceria Baru Rambang selama 2 tahun yaitu TK nol kecil dan TK nol besar. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan di SD Negeri 11 Rambang pada tahun 2010 dan lulus 2016, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan SMP Negeri 2 Rambang dan lulus pada tahun 2019. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SMA Negeri 4 Kota Prabumulih, dengan jurusan IPS dan lulus pada tahun 2022. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan perguruan tinggi dan tercatat mahasiswa di kampus Universitas Prabumulih Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen dan InsyaAllah penulis akan lulus pada tahun 2026 ini. Dengan ketekunan, kerja keras dan motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan pekerjaan tugas akhir skripsi ini. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi yang positif. Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor BPBD Kota prabumulih**”