

## Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

**Hastuti Mulang**

Universitas Muslim Indonesia

[hastuti.mulang@umi.ac.id](mailto:hastuti.mulang@umi.ac.id)

**Abstrak** Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja pada Pegawai Badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah pegawai badan perencanaan pembangunan daerah yang berjumlah 144 orang. Untuk menentukan ukuran sampel, penulis memakai rumus sampel yang dikemukakan oleh Slovin dan Husein Umar. Berdasarkan rumus tersebut maka sampel yang akan diteliti sebanyak 59 orang. Pada penelitian ini desain yang digunakan adalah berdasarkan metode pengumpulan data yaitu penelitian survei. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif, dan data kuantitatif. Data yang berhasil dikumpulkan akan dianalisis secara deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Selanjutnya untuk menentukan pengaruh dan tingkat signifikan diuji dengan menggunakan uji-f dan uji-t. Analisis data pada penelitian ini menggunakan Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji analisis Regresi Berganda, Uji t, Uji F serta uji koefisien Determinasi dan koefisien kolerasi berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Hipotesis 1 diterima). Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Hipotesis 2 diterima).

**Kata Kunci** *Kinerja Pegawai, Kompetensi dan Motivasi*

### I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset yang terpenting dalam meningkatkan kinerja organisasi, baik dalam swasta, sosial maupun pemerintah. Segala proses yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia, baik dari pengambilan keputusan, hingga pada proses evaluasi yang semuanya tidak dapat dipisahkan dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya (Buil et al., 2019). Demikian pula halnya atas suatu organisasi atau instansi pemerintah yang menekankan bahwa sumber daya manusia yang dalam hal ini pegawai berperan penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itulah setiap pegawai perlu memiliki pengetahuan kompetensi dan motivasi dalam penyelesaian pekerjaan sehingga dapat menunjang peningkatan kinerja pegawai. Dalam rangka menciptakan iklim kompetensi yang tinggi di segala bidang perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Tingkat kompetensi yang tinggi menuntut suatu perusahaan atau instansi untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan atau instansi. Sebab kesuksesan sebuah perusahaan atau instansi sangat bergantung dengan

sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan atau instansi tersebut. Sumber daya manusia sebagai aktor dalam menjalankan kegiatan perusahaan atau instansi.

Sebuah perusahaan atau instansi dapat berjalan dengan baik jika didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber daya manusia. Namun itu semua tidak cukup membantu jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkompetensi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang berkompetensi merupakan kunci utama yang perlu diperhatikan oleh sebuah perusahaan atau instansi. Peningkatan kinerja pegawai dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan pegawai yang cakap dan kompeten dibidangnya. Disisi lain pembinaan para pegawai harus diutamakan sebagai aset utama suatu perusahaan atau instansi.

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Sendawula et al., 2018). Oleh karena itu, kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh pimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang telah dicapai oleh lembaga kediklatan dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan BAPPEDA Provinsi Sulawesi Selatan. Selain itu, penilaian terhadap kinerja juga bermanfaat sebagai tolak ukur yang dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja pegawai yang bersangkutan. Untuk itulah penelitian ini sangat penting karena selain untuk mengetahui kompetensi motivasi dan kinerja para pegawai, penelitian ini juga diharapkan akan dapat menjelaskan aspek-aspek yang mendukung sekaligus menghambat kinerja di kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Selatan.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan merupakan Kantor Badan Usaha Milik Negara dimana terdiri dari berbagai komponen yang saling berhubungan dan terpadu dalam mencapai tujuan kantor. Sumber daya manusia pada sebuah organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Tidaklah wajar jika banyak pegawai yang sebenarnya secara potensi berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja, hal ini dimungkinkan karena faktor kepemimpinan, motivasi dan kinerja pegawai. Sejenak kita berfikir, alangkah ruginya sebuah kantor atau perusahaan yang mempunyai tenaga kerja berpotensi tinggi tetapi tidak mampu bekerja secara produktif. Pegawai akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada kompetensi, motivasi dan perubahan-perubahan yang terjadi sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

## **II. LANDASAN TEORI**

### **Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hamadamin & Atan (2019) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia, yang bertugas mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan

pekerjaannya. Berdasarkan pengertian di atas, jelas bahwa manajemen secara garis besar menitikberatkan pada aspek manusia dalam hubungan kerja dengan tidak melupakan faktor lainnya. Sedangkan, Manajemen Sumber Daya Manusia menitikberatkan pada bagaimana mengelola pegawai sebagai aset utama organisasi instansi karena keberhasilan organisasi instansi tergantung dari kinerja efektif dari pegawai itu sendiri (Mitchell et al., 2013).

Manajemen sumber daya manusia, atau disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan. Menurut Wright & Ulrich (2017) sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembanaan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial. Manajemen sumberdaya manusia disebut manajemen personalia yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahaan dan pemutusan hubungan kerja, pengembangan kompensasi, integratis, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat (Boon et al., 2018).

Menurut Wright & Ulrich (2017) Manajemen sumberdaya manusia diganti dengan manajemen tenaga kerja yaitu pendayagunaan, pembinaan, pengetahuan, pengaturan, pengembangan, unsur tenaga kerja. Baik dan buruk pegawai ataupun pegawai untuk mencapai hasil guna dan daya guna yang sebesar-besarnya sesuai organisasi. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Manajemen sumberdaya manusia memiliki lingkup yang luas, salah satu pengertian dan batasan yang digunakan adalah manajemen sumber daya manusia, merupakan kebijakan dan praktik yang dibutuhkan oleh seseorang untuk menjalankan aspek sumber daya manusia dari posisi seorang manajer (Boon et al., 2018).

### **Kompetensi**

Parashakti et al. (2020) mengungkapkan bahwa kompetensi dijadikan sebagai pendukung dalam mempermudah pekerjaan mereka agar lebih efektif, efisien, dan sikap tanggap. Otoo (2020) mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Keterampilan adalah hal-hal yang orang bisa lakukan. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting yang harus dimiliki oleh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Saat ini konsep kompensasi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun paling banyak adalah pada bidang peralihan dan pembangunan (Competency Based Training), rekrutmen dan seleksi (Competency Based Recruitment and Selection), dan sistem Remunerasi (Competency Based Paiment) (Salman et al., 2020). Lebih jauh lagi, sekarang sudah mulai dikenalkan konsep Competency Based Human Resource Management. Konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh berbagai perusahaan-perusahaan besar dengan alasan untuk memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai,

alat seleksi karyawan, memaksimalkan produktivitas, dan dasar untuk pengembangan sistem remunerasi.

## Motivasi

Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang pegawai untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (van Tuin et al., 2020). Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi (Pancasila et al., 2020). Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi.

Kebutuhan adalah kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu. Apabila ternyata terjadi pemenuhan kebutuhan, maka akan terjadi pengurangan tegangan. Pada dasarnya, pegawai yang termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berupaya mengurangi ketegangan dengan mengeluarkan upaya (Lorincová et al., 2019). Ada tiga macam kebutuhan yang dimiliki oleh setiap individu yaitu 1) Kebutuhan berprestasi (*Achievement motivation*) yang meliputi tanggung jawab pribadi, kebutuhan untuk mencapai prestasi, umpan balik dan mengambil risiko sedang. 2) Kebutuhan berkuasa (*Power motivation*) yang meliputi persaingan, mempengaruhi orang lain. Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. 3) Kebutuhan berafiliasi (*Affiliation motivation*) yang meliputi persahabatan, kerjasama dan perasaan diterima. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi. Menurut Pancasila et al.(2020) kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku pegawai dalam bekerja atau mengelola organisasi.

Memotivasi merupakan salah satu faktor kunci untuk bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Kegiatan memotivasi berkaitan dengan sejauhmana komitmen seseorang terhadap pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan (Thokozani & Maseko, 2017). Pegawai yang motivasinya terhadap suatu pekerjaan rendah atau turun akan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan penyelesaian pekerjaannya. Pegawai tersebut termasuk orang yang kurang semangat atau motivasi rendah. Pada dasarnya, yang membuat pegawai kehilangan motivasi atau tidak semangat adalah situasi dan kondisi pekerjaan itu sendiri (Krisnaldy et al., 2019).

Untuk mengetahui apakah seorang pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan tugas, terlihat dari tanda-tanda motivasi yang baik yaitu bersikap positif terhadap pekerjaannya, menunjukkan perhatian yang tulus terhadap pekerjaan

orang lain dan membantu mereka bekerja lebih baik, selalu menjaga keseimbangan sikap dalam berbagai situasi, suka memberi motivasi kepada orang lain walaupun kadang tidak berhasil, dan selalu berpikir positif dari suatu kejadian (Thokozani & Maseko, 2017). Untuk mengetahui apakah seorang pegawai kehilangan motivasi tidak selalu mudah karena jarang diungkapkan. Namun hal ini dapat diketahui dari perubahan sikap yang terjadi pada dirinya yang dapat diamati. Tanda-tanda sikap pegawai yang tidak memiliki motivasi kerja adalah tidak bersedia bekerja sama, tidak mau menjadi sukarelawan, selalu datang terlambat, pulang awal dan mangkir tanpa alasan, memperpanjang waktu istirahat dan bermain game dalam waktu kerja, tidak menepati tenggat waktu tugas, tidak mengikuti standar yang ditetapkan, selalu mengeluh tentang hal sepele, saling menyalahkan serta tidak mematuhi peraturan (Lorincová et al., 2019).

Suatu hal yang perlu diperhatikan agar pegawai dan perusahaan tidak mengalami kerugian akibat penurunan motivasi, maka kita perlu mengatasi masalah tersebut dan mencegah dengan berupaya mengantisipasi kondisi yang terjadi. Beberapa pendekatan untuk mengatasi atau mengurangi kekurangan semangat dan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan adalah dengan pendekatan kuratif dan pendekatan preventif (van Tuin et al., 2020). Pendekatan kuratif atau mengatasi adalah melihat apakah masalah yang menimbulkan pengaruh pada motivasi penting atau tidak dalam pekerjaan. Apabila masalahnya tidak terlalu penting maka kita tidak perlu merasa putus asa (Pancasila et al., 2020). Tetapi bila ternyata masalah itu penting dalam pekerjaan, maka bicara secara terbuka dan langsung dengan pihak yang berwenang untuk mendapatkan kesamaan persepsi sehingga jalan keluarnya dapat ditemukan, misalnya atasan atau konselor. Bila pihak yang berwenang tidak dapat ditemui secara langsung, hubungi melalui surat atau telepon (Lorincová et al., 2019). Pegawai sebaiknya bekerja dengan sebaik-baiknya dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya berusaha menenangkan hati sewaktu bekerja dan jangan terganggu dengan perasaan gelisah. Bila merasa gelisah karena hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, maka sebaiknya menenangkan diri di luar ruang kerja dengan cara yang diyakini berhasil, misalnya dengan berdoa atau yoga. Pegawai disarankan bersikap dan berpikir positif terhadap pekerjaan (Thokozani & Maseko, 2017).

### **Kinerja Pegawai**

Menurut (Buil et al., 2019) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan (Sendawula et al., 2018). Sedangkan menurut Syafrina (2017) kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan Sendawula et al. (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Kinerja (performance) pada umumnya diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja memiliki makna yang cukup luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung (Audenaert et al., 2019). Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari

pekerjaan tersebut. Mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara kolaboratif dan kooperatif antara Pegawai, Pemimpin dan organisasi, melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standar dan kompetensi yang disetujui bersama (Buil et al., 2019).

Secara teoretikal berbagai metode dan teknik mempunyai sasaran yang sama, yaitu menilai prestasi kerja para pegawai secara obyektif untuk suatu kurun waktu tertentu dimasa lalu yang hasilnya bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan, seperti untuk kepentingan mutasi pegawai maupun bagi pegawai yang bersangkutan sendiri dalam rangka pengembangan karirnya (Buil et al., 2019). Pengukuran kinerja adalah suatu proses mengkuantifikasikan secara akurat dan valid tingkat efisiensi dan efektivitas suatu kegiatan yang telah terealisasi dan membandingkannya dengan tingkat prestasi yang direncanakan.

Untuk itu seorang atasan perlu mempunyai ukuran kinerja para pegawai supaya tidak timbul suatu masalah. Informasi tentang kinerja pegawai juga diperlukan pula bila suatu saat atasan ingin mengubah sistem yang ada. Kita sering terjebak untuk menilai seseorang berkinerja buruk, padahal sistem atau peralatan yang digunakan yang tidak memenuhi syarat (Sendawula et al., 2018). Agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja menjadi tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja yang baik (Buil et al., 2019).

Menurut Audenaert et al. (2019) untuk mencapai kedua sasaran tersebut maka digunakanlah berbagai metode pengukuran kinerja pegawai yang saat ini dikenal dan digunakan adalah rangking, merupakan cara membandingkan pegawai yang satu dengan pegawai yang lain untuk menentukan siapa yang lebih baik. Kedua perbandingan pegawai dengan pegawai, adalah suatu cara untuk memisahkan penilaian seseorang ke dalam berbagai faktor. Ketiga grading, adalah suatu cara pengukuran kinerja pegawai dari tiap pegawai yang kemudian diperbandingkan dengan definisi masing-masing kategori untuk dimasukkan kedalam salah satu kategori yang telah ditentukan. Keempat Skala grafis, adalah metode yang menilai baik tidaknya pekerjaan seorang pegawai berdasarkan faktor-faktor yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan tersebut. Masing-masing faktor tersebut, seperti misalnya kualitas dan kuantitas kerja, keterampilan kerja, tanggung jawab kerja, kerja sama dan sebagainya. Dan terakhir Checklists, adalah metode penilaian yang bukan sebagai penilai pegawai tetapi hanya sekedar melaporkan tingkah laku pegawai (Buil et al., 2019).

Berdasarkan latar belakang dan tujuan penelitian maka hipotesis penelitian yang diajukan sebagai berikut :

- H1:** Secara parsial ada pengaruh positif signifikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sulawesi Selatan.
- H2:** Secara parsial ada pengaruh positif signifikan variabel motivasi terhadap kinerja pegawai kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sulawesi Selatan.
- H3:** Secara bersama-sama variabel kompetensi dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor badan perencanaan pembangunan daerah (Bappeda) Provinsi Sulawesi Selatan.

### III. METODOLOGI PENELITIAN

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis memilih kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Selatan sebagai tempat penelitian. Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah pegawai badan perencanaan pembangunan daerah yang berjumlah 144 orang. Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti. Untuk menentukan ukuran sampel, penulis memakai rumus sampel yang dikemukakan oleh Slovin dan Husein Umar. Berdasarkan rumus tersebut maka sampel yang akan diteliti sebanyak 59 orang. Pada penelitian ini desain yang digunakan adalah berdasarkan metode pengumpulan data yaitu penelitian survei. Survei merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Survei adalah suatu desain yang digunakan untuk penyelidikan informasi yang berhubungan dengan prevalensi, distribusi dan hubungan antar variabel dalam suatu populasi. Pada survei tidak ada intervensi, survei mengumpulkan informasi dari tindakan seseorang, pengetahuan, kemauan, pendapat, perilaku, dan nilai. Penggalan data dapat melalui kuisioner, observasi maupun data dokumen. Penggalan data melalui kuisioner dapat dilakukan tanya jawab langsung atau melalui telepon, sms, e-mail maupun dengan penyebaran kuisioner melalui surat. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Selatan dalam bentuk informs lisan maupun secara tertulis seperti gambaran singkat tentang Kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai. Dan data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari kantor dalam bentuk angka. Sumber Data didapatkan dari data primer dan data sekunder. Data yang berhasil dikumpulkan akan dianalisis secara deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Selanjutnya untuk menentukan pengaruh dan tingkat signifikan diuji dengan menggunakan uji-f dan uji-t.

**Tabel 1. Operasional Variabel**

Variabel	Kode	Indikator	Referensi
Kompetensi (X1)	X1.1	Pengetahuan (Knowledge)	(Saban et al., 2020; Tarigan & Setiawan, 2020; Ye & Dong, 2019)
	X1.2	Keterampilan (Skill)	
	X1.3	Perilaku (Attitude)	
Motivasi (X2)	X2.1	Prestasi	(Krisnaldy et al., 2019; Thokozani & Maseko, 2017)
	X2.2	Berkuasa	
	X2.3	Berafiliasi	
Kinerja (Y)	Y1.1	Faktor Individual	(Buil et al., 2019; Sendawula et al., 2018)
	Y1.2	Faktor Psikologis	
	Y1.3	Faktor Organisasi	

### IV. HASIL PENELITIAN

#### Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, dari kuisioner yang disebar oleh peneliti kepada 59 orang responden pegawai di Badan perencanaan pembangunan daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Selatan Terdapat 4 karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel 2.

**Tabel 2. Data Demografi**

Variabel	Measurement	n	%
Jenis kelamin	Laki-laki	36	61
	Perempuan	32	39
Umur	21-30	3	5
	31-40	33	56
	41-50	18	31
	51-60	5	8
Tingkat Pendidikan	S-2	6	34,3
	S-1	35	14,3
	SMA	18	51,4
Masa Kerja	5-8 tahun	24	41
	9-12 tahun	19	32
	13-16 tahun	7	12
	17-22 tahun	9	15

Sumber : Data Primer (Kuisisioner), Diolah (2019)

Tabel 2 menunjukkan bahwa persentase responden berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebesar 36 orang atau 61% dan yang berjenis kelamin perempuan sebesar 23 orang atau 39%. Umur 41-50 yakni 18 responden atau 30%. Kemudian, umur 51-60 yakni 5 responden atau 8%, disusul dengan umur 31-40 tahun mendominasi responden penelitian, yakni 33 responden atau 56%, sedangkan terendah adalah umur 21-30 tahun sebanyak 3 responden atau 5%. Sebagian besar responden berpendidikan Sarjana (S-2) sebanyak 6 orang atau 10% disusul responden lulusan Sarjana (S-1) sebanyak 35 orang atau 59% dan responden lulusan SMA sebanyak 18 orang atau 31%. Relevansi dari usia pegawai umumnya akan tercermin pada masa kerja. Jumlah tertinggi pegawai berdasarkan masa kerja pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan adalah 5-8 tahun, yaitu 24 orang (41%), disusul masa kerja antara 9-12 sebanyak tahun yaitu 19 orang (32%) dan yang terkecil adalah masa kerja pada tahun 13-16, yakni 7 orang (12%) dan disusul masa kerja 17-22 tahun yaitu 9 orang (15%).

### Uji Kualitas Data

Tujuan dilakukan sebuah uji validitas yakni untuk mengetahui bahwa setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden telah dinyatakan valid atau tidak. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan (validitas) suatu alat ukur. Suatu alat ukur yang valid mempunyai validitas yang tinggi. Sebuah alat ukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Tinggi rendahnya alat ukur menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Pada penelitian serta uji validitas ini suatu butir atau variabel dikatakan valid jika rhitung positif, serta rhitung > rtabel.

Validitas butir instrumen diketahui dengan jalan membandingkan corrected item-total correlation yang diperoleh atau rhitung dengan 0,03. Jika rhitung lebih besar dari pada 0,03, maka butir pertanyaan dinyatakan valid terhadap indikator. Demikian pula sebaliknya, maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Dalam mengukur reabilitas penelitian ini menggunakan koefisien alpha atau Cronbach'S Alpha atau konsistensi internal diantara item-item pertanyaan dalam sebuah

instrumen. Menurut Sugiono (2008) dalam suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0,6 dan apabila hasil tersebut sebaliknya, maka dinyatakan tidak reliabel.

**Tabel 3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Variable	Instrument	r-calculated	Cronbach Alpha	Result
Kompetensi	X1.1	0.731	0.749	Valid dan reliable
	X1.2	0.801		
	X1.3	0.722		
Motivasi	X2.1	0.821	0.722	Valid dan reliable
	X2.2	0.883		
	X2.3	0.797		
Kinerja Pegawai	Y1	0.871	0.824	Valid dan reliable
	Y2	0.785		
	Y3	0.767		
	Y4	0.860		
	Y5	0.718		
	Y6	0.832		
	Y7	0.893		
	Y8	0.739		
	Y9	0.889		

Sumber data diolah oleh penulis 2019

Berdasarkan hasil uji pada tabel 3, dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pernyataan variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r-hitung > r-tabel (n-2) dimana r-tabel (66) sebesar 0,3. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pertanyaan yakni valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Berdasarkan 3 nilai Cronbach Alpha pada variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>) adalah 0.749, nilai Cronbach Alpha pada variabel Motivasi (X2) adalah 0.722, dan nilai Cronbach Alpha pada variabel Kinerja pegawai (Y) adalah 0.824. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X<sub>1</sub>, X2, dan Y reliabel.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda adalah suatu persamaan yang menggambarkan pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Atau digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau parsial antara independen (X) dan variabel dependen (Y). Dan berikut hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini yang menggunakan program SPSS (Statistical Program for Social Science) versi 21 Statistic disajikan pada tabel 4. Tabel

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.933	.478		3.982	.000
Kompetensi	.477	.099	.503	3.431	.001
Motivasi	.282	.123	.178	1.509	.154

Sumber data spss 21 yang diolah oleh penulis

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4, maka dapat dijelaskan melalui rumus sebagai berikut  $Y = 1.933 + 0.477 X_1 + 0.282X_2$ . Melihat tabel 4 dan berdasarkan rumusan masalah regresi diatas maka dapat diartikan sebagai berikut:

1. a = 1.933 menunjukkan bahwa apabila Kompetensi dan Motivasi konstan maka kinerja pegawai sebesar 1.933.
2. b1 = 0.477 ini menunjukkan bahwa apabila Kompetensi di tingkatkan maka kinerja akan naik sebesar 0.477 dengan asumsi X2 konstan.
3. b2= 0.282 ini menunjukkan bahwa apabila Motivasi di tingkatkan maka kinerja akan naik sebesar 0.282 dengan asumsi X1 konstan.

**Uji F (Simultan)**

Hipotesis yang pertama adalah ada pengaruh antara variabel Kompetensi( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y). Penguji hipotesis yang pertama ini dengan menggunakan uji F. Berdasarkan hasil penelitian ditetapkan  $df_1 = 2$ , dan  $df_2 = 65$ , dan tingkat taraf signifikan 5% (0,05), maka nilai FTabel sebesar 3.16. Berikut ini merupakan hasil uji F (Simultan) disajikan pada tabel 5.

**Tabel 5. Hasil Uji Simultan**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	1.561	2	.780	11.022	.000 <sup>b</sup>
Residual	4.002	56	.073		
Total	5.563	58			

Sumber data spss 21 yang diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel 5, menunjukan bahwa Fhitung sebesar 11.022, sedangkan hasil FTabel distribusi dengan tingkat signifikan 5% (0,05) adalah sebesar 3.16. Hal ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $11.022 > 3.16$ ), maka ada alasan yang kuat bahwa pada H1 dan H2 diterima. Diperkuat dengan nilai signifikan ( $0.000 < 0.05$ ), maka ada alasan untuk diterima dan ditolak. Sehingga perhitungan tersebut menyimpulkan bahwa variabel Kompetensi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai (Y).

**Uji Parsial (Uji t)**

Hipotesis yang kedua adalah ada pengaruh antara variabel Kompetensi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), secara sendiri-sendiri atau secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Uji yang dilakukan pada pengujian hipotesis yang kedua ini yakni menggunakan uji t. Berdasarkan pada hasil penelitian bahwa yang ditetapkan dalam derajat kebebasan  $df = (n-k-1) = 56$  dengan taraf tingkat signifikan 5% (0.05), maka nilai tTabel adalah sebesar 1.672. berikut ini hasil uji t atau uji secara parsial disajikan pada tabel 6.

**Tabel 6. Hasil Uji Parsial**

Model		t	Sig
1	(Constant)	3.982	.000
	Kompetensi	3.431	.001
	Motivasi	1.509	.154

Sumber data spss 21 yang diolah oleh penulis

Berdasarkan tabel 6 dapat dijelaskan uji hipotesis yang dilakukan secara parsial atau individu sebagai berikut ini:

**Kompetensi (X<sub>1</sub>)**

Nilai thitung untuk variabel Kompetensi 3.517 kemudian nilai pada Tabel distribusi 5% (0.05) yakni sebesar 1.672. Maka nilai thitung > tTabel (3.982 > 1.672). Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi (0.001 < 0.05), Jadi dapat diartikan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

**Motivasi (X<sub>2</sub>)**

Nilai thitung untuk variabel Motivasi 1.492 kemudian nilai pada Tabel distribusi 5% (0.05) yaitu sebesar 1.672 maka nilai thitung < ttabel (1.492 < 1.672). Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi (0.141 > 0.05). Jadi dapat diartikan bahwa motivasi kurang berpengaruh, namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Koefisien Kolerasi (R)**

Berdasarkan hasil penelitian adapun tabel 7 koefisien kolerasi sebagai berikut:

**Tabel 7. Hasil Uj Kolerasi (R)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 <sup>a</sup>	.694	.591	.27022

Sumber data spss 21 yang diolah oleh penulis

Dengan melihat tabel 7 dapat disimpulkan bahwa koefisien determinan (R<sup>2</sup>) pada penelitian ini sebesar 0.694 atau 69% sehingga dapat menjelaskan variabel Kompetensi (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>). Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja pegawai. Jangkauan nilai R adalah bekisar antara 0 dan 1. Semakin mendekati 1 maka hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dan variabel terikat adalah semakin kuat. Dan kemudian semakin mendekati 0 berarti hubungan antar variabel bebas secara bersama-sama variabel terikatnya semakin lemah atau bahkan tidak ada sama sekali. Dengan melihat Tabel 15 di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien kolerasi berganda (R) adalah 0.762 atau jumlah yang mendekati 1, yang artinya bahwa terdapat hubungan antara variabel bebas yakni meliputi Kompetensi (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>), dengan variabel terikat yakni Kinerja Pegawai (Y).

**V. PEMBAHASAN**

Pada dunia kerja, kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui tipe pekerjaan seperti apa yang tepat bagi karyawan atau calon karyawan. Apabila kompetensi atas diri seorang karyawan telah diketahui maka perusahaan pun mampu membantu untuk mengembangkan pribadi melalui training atau pelatihan tertentu. Selain itu, kompetensi yang dimiliki seorang karyawan mampu menjadi petunjuk bagi perusahaan untuk mengetahui sejauh mana mereka mampu menampilkan diri dan memberikan hasil kerja optimal untuk perusahaan. Bukan menjadi acuan baku bahwa kompetensi menjadi suatu hal paling penting untuk dimiliki seorang karyawan, tetapi sebagai calon karyawan kita perlu tahu kira-kira kompetensi seperti apa yang umumnya diinginkan perusahaan. Dalam hal ini, kita diharapkan kompeten dalam melakukan pekerjaan di dunia kerja. Kompeten diartikan kemampuan dan kewenangan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang didasari oleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan.

Dalam memberikan pelayanan kepada stakeholder sangat diperlukan semangat dalam bekerja dan motivasi kerja yang tinggi. Upaya untuk meningkatkan semangat kerja tidak terlepas dari motivasi. Motivasi yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi itu hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan. Motivasi kerja begitu penting bagi yang ingin bertahan di suatu karier, untuk mengembangkan karier bahkan untuk mencapai jenjang karier yang lebih tinggi, tanpa motivasi kerja tidaklah mungkin akan mencapai prestasi kerja yang tinggi. Orang yang sukses adalah orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan tentunya berbeda-beda dan juga berubah-ubah. Ada seseorang yang bekerja dengan semangat karena menginginkan penghasilan tambahan atau promosi jabatan, hal tersebut wajar-wajar saja. Motivasi kerjanya sering naik turun. Tidak selamanya kegairahan dalam bekerja berada pada titik maksimal. Kadangkala seorang pekerja mengalami penurunan gairah bekerja karena kejenuhan atau bisa saja karena sesuatu hal yang dihadapinya.

## VI. KESIMPULAN

Permasalahan yang teridentifikasi dan tersusun dalam rumusan masalah penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah mencari jawaban atas rumusan masalah yang diajukan didalamnya yaitu, tentang pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil dari temuan penelitian ini untuk membuktikan dan menjawab persoalan tersebut yang secara singkat menghasilkan sebuah kesimpulan umum untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam instansi.

(X1) dan variabel Motivasi (X2) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Selatan. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.762 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel kinerja (Y). Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0.694 atau 69,4% menunjukkan bahwa variabel bebas (X1 dan X2) secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y) sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis, pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Selatan. Sehingga apabila Instansi ingin lebih meningkatkan kinerja pegawainya maka Kompetensi dan Motivasi yang ada di perusahaan perlu lebih diperhatikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kompetensi memiliki pengaruh dominan terhadap pegawai pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Selatan. Sehingga, prioritas perhatian diarahkan kepada variabel tersebut agar kinerja pegawai dapat meningkat. Selain variabel kompetensi dan motivasi, hendaknya perusahaan juga memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak terdapat di dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

Audenaert, M., Decramer, A., George, B., Verschuere, B., & Van Waeyenberg, T. (2019). When employee performance management affects individual

- innovation in public organizations: The role of consistency and LMX. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(5), 815–834. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1239220>
- Boon, C., Eckardt, R., Lepak, D. P., & Boselie, P. (2018). Integrating strategic human capital and strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(1), 34–67. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380063>
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Hamadamin, H. H., & Atan, T. (2019). The impact of strategic human resource management practices on competitive advantage sustainability: The mediation of human capital development and employee commitment. *Sustainability*, 11(20), 5782. <https://doi.org/10.3390/su11205782>
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap motivasi pegawai serta dampaknya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164–183. <http://dx.doi.org/10.32493/smk.v2i2.2936>
- Lorincová, S., Štarchoň, P., Weberova, D., Hitka, M., & Lipoldová, M. (2019). Employee motivation as a tool to achieve sustainability of business processes. *Sustainability*, 11(13), 3509. <https://doi.org/10.3390/su11133509>
- Mitchell, R., Obeidat, S., & Bray, M. (2013). The effect of strategic human resource management on organizational performance: The mediating role of high-performance human resource practices. *Human Resource Management*, 52(6), 899–921. <https://doi.org/10.1002/hrm.21587>
- Otoo, F. N. K. (2020). Measuring the impact of human resource management (HRM) practices on pharmaceutical industry's effectiveness: the mediating role of employee competencies. *Employee Relations: The International Journal*. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2019-0142>
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulistyono, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). The influence of work environment and competence on motivation and its impact on employee performance in health sector. 3rd Asia Pacific International Conference of Management and Business Science (AICMBS 2019), 259–267. <https://dx.doi.org/10.2991/aebmr.k.200410.040>
- Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). Impact of Islamic work ethics, competencies, compensation, work culture on job satisfaction and employee performance: the case of four star hotels. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.1.181>

- Salman, M., Ganie, S. A., & Saleem, I. (2020). Employee competencies as predictors of organizational performance: a study of public and private sector banks. *Management and Labour Studies*, 45(4), 416–432. <https://doi.org/10.1177%2F0258042X20939014>
- Sendawula, K., Nakyejwe Kimuli, S., Bananuka, J., & Najjemba Muganga, G. (2018). Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business & Management*, 5(1), 1470891. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1470891>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1–12. <https://doi.org/10.36975/jeb.v8i4.5> [https://www.bircu-](https://www.bircu-journal.com/index.php/birci/issue/view/25)
- Tarigan, N. M. R., & Setiawan, H. (2020). The Effect of Employee Competence on Increasing Employee Motivation in Sumut Bank of Sharia Unit, North Sumatera. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 858–867. [journal.com/index.php/birci/issue/view/25](http://journal.com/index.php/birci/issue/view/25)
- Thokozani, S. B. M., & Maseko, B. (2017). Strong vs. weak organizational culture: Assessing the impact on employee motivation. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 7(1), 2–5. [10.4172/2223-5833.1000287](https://doi.org/10.4172/2223-5833.1000287)
- van Tuin, L., Schaufeli, W. B., Van den Broeck, A., & van Rhenen, W. (2020). A corporate purpose as an antecedent to employee motivation and work engagement. *Frontiers in Psychology*, 11, 572343. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.572343>
- Wang, H., & Guan, B. (2018). The positive effect of authoritarian leadership on employee performance: The moderating role of power distance. *Frontiers in Psychology*, 9, 357. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00357>
- Wright, P. M., & Ulrich, M. D. (2017). A road well traveled: The past, present, and future journey of strategic human resource management. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 45–65. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113052>
- Ye, W., & Dong, J. (2019). Financial control supports the co-evolution of product services and employee competence: take haier group as an example. *Procedia CIRP*, 83, 808–813. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2019.05.005>