Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Kotamobagu

Liena Pasambuna[1], Abdul R. Dilapanga[2], Jetty E.H Mokat[3]
[1,2,3]Fakultas Ilmu,Sosial dan Hukum Universitas Negeri Manado
E-mail: lienapasambuna28@gmail.com[1], abdulrahmandilapanga@unima.ac.id[2], jettymokat@unima.ac.id[3]

Article History:
Received: 15 November 2024
Revised: 01 Desember 2024
Accepted: 04 Desember 2024

Keywords: *Kompetensi, Motivasi, Kinerja Pegawai, Analisis Simultan, Faktor Dominan*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai BPKD Kota Kotamobagu, baik secara simultan maupun parsial, serta menentukan variabel dominan yang memengaruhi kinerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan eksplanatori, melibatkan 55 responden sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, normalitas, linearitas, dan korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula, motivasi memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, kompetensi dan motivasi bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi ditemukan sebagai variabel dominan yang memengaruhi kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pendidikan serta pemberian motivasi yang berkelanjutan dapat meningkatkan kinerja pegawai BPKD Kota Kotamobagu secara signifikan.*

PENDAHULUAN

Kota Kotamobagu resmi dibentuk sebagai daerah tingkat II pada tahun 2007, menjadikannya salah satu wilayah yang masih muda di Provinsi Sulawesi Utara. Dalam upaya mengembangkan wilayahnya, Pemerintah Kota Kotamobagu terus berfokus pada reformasi manajemen birokrasi yang bersih, transparan, dan inovatif. Optimalisasi kinerja sumber daya manusia menjadi salah satu prioritas utama, mengingat peran sentral pegawai dalam mengelola berbagai sumber daya dan mencapai keberhasilan kebijakan birokrasi. Sumber daya manusia menjadi pilar utama yang menentukan keberhasilan dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen organisasi, termasuk perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan (Bahasoan et al., 2024; van Berkel et al., 2022; Zarychta et al., 2022).

Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Kotamobagu memiliki fungsi strategis dalam mengelola keuangan dan aset daerah. Sesuai dengan peraturan pemerintah daerah, BPKD bertanggung jawab dalam penyusunan kebijakan teknis, pelaksanaan tugas dukungan teknis, serta pemantauan dan evaluasi bidang keuangan dan aset daerah. Sebagai institusi penting dalam

struktur pemerintahan daerah, kinerja BPKD menjadi salah satu indikator keberhasilan sistem birokrasi yang berbasis kinerja di Kota Kotamobagu (Aranda et al., 2023; Blom, 2020).

Namun, memasuki dekade kedua pelaksanaan pemerintahannya, dinamika kinerja aparatur di Kota Kotamobagu menghadapi berbagai tantangan. Beberapa permasalahan yang muncul, seperti keterlambatan pegawai dalam jam kerja, beban kerja yang tidak merata, dan rendahnya partisipasi pegawai dalam pelatihan teknis, menjadi hambatan dalam menciptakan efisiensi dan efektivitas kinerja. Selain itu, ditemukan pula adanya kecenderungan bekerja secara soliter berdasarkan kelompok bidang kerja tertentu, yang berdampak pada pencapaian kinerja yang kurang terintegrasi secara optimal (Mokat, 2020; Schnell & Gerard, 2023).

Penilaian kinerja ASN menjadi aspek penting dalam mendukung peningkatan kinerja birokrasi. Dalam hal ini, pemerintah telah mengimplementasikan sistem penilaian kinerja yang berorientasi pada hasil. Melalui regulasi yang ada, penilaian kinerja ASN mencakup perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, hingga tindak lanjut yang terintegrasi secara berjenjang dari tingkat individu hingga organisasi. Pendekatan ini diharapkan mampu meningkatkan akuntabilitas dan efektivitas kinerja ASN dalam mencapai tujuan organisasi (Amouzou et al., 2022; Dilapanga et al., 2019; Paletta et al., 2020).

Analisis data kinerja BPKD Kota Kotamobagu menunjukkan bahwa terdapat keberhasilan di beberapa indikator, seperti laporan keuangan yang sesuai dengan SAP dan pemanfaatan barang milik daerah yang mencapai target 100%. Namun, terdapat ketidaksesuaian pada indikator lain, seperti capaian pendapatan daerah yang tidak stabil dan rasio penerimaan daerah yang masih memerlukan peningkatan target capaian. Indikator-indikator ini menunjukkan adanya ruang untuk perbaikan yang signifikan, terutama dalam merumuskan target yang lebih realistis dan implementasi kebijakan yang lebih efektif.

Fenomena ini menyoroti pentingnya faktor kemampuan dan motivasi dalam mendukung kinerja ASN. Kemampuan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan penempatan yang sesuai dengan keahlian menjadi penentu keberhasilan dalam pelaksanaan tugas. Sementara itu, motivasi kerja yang baik dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih aktif, mengambil inisiatif, dan menciptakan inovasi yang relevan dengan perkembangan zaman. Dengan demikian, peningkatan kemampuan dan motivasi menjadi kebutuhan mendesak untuk optimalisasi kinerja ASN di lingkungan BPKD (Podolchak & Khim, 2020; Roura et al., 2023).

Dengan berbagai tantangan dan potensi yang ada, optimalisasi kinerja ASN di lingkungan BPKD Kota Kotamobagu perlu diarahkan pada penguatan kompetensi pegawai melalui pelatihan teknis dan pengembangan keahlian. Selain itu, organisasi perlu menciptakan budaya kerja yang lebih terintegrasi, menghilangkan hambatan-hambatan soliter antarunit kerja, serta memperkuat kolaborasi dalam mencapai tujuan bersama. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan kinerja ASN BPKD dapat terus meningkat, mendukung pencapaian target yang lebih optimal, dan berkontribusi pada pembangunan daerah yang lebih baik (Barbieri et al., 2023; Zarychta et al., 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas (kompetensi dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif dan eksplanatori. Pendekatan deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai variabel-variabel yang diteliti melalui data yang diperoleh, sedangkan pendekatan eksplanatori bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel tersebut berdasarkan hasil pengujian hipotesis. Dengan

pendekatan ini, penelitian dapat memberikan pemahaman yang mendalam terkait hubungan antarvariabel dalam konteks kinerja pegawai di BPKD Kota Kotamobagu (Mavrogordato et al., 2023; Nopriyanto Bahasoan et al., 2023; Reizer et al., 2019)

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kota Kotamobagu. Pemilihan lokasi ini relevan dengan fokus penelitian untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja ASN di institusi tersebut. Penelitian dilakukan selama dua bulan, mulai dari Juli hingga Agustus 2024, untuk memastikan pengumpulan data dan analisis dilakukan secara menyeluruh.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan BPKD Kota Kotamobagu yang berjumlah 64 orang. Sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5% sehingga diperoleh sampel sebanyak 55 orang. Pemilihan sampel ini bertujuan untuk mewakili seluruh populasi sehingga data yang dikumpulkan dapat menggambarkan kondisi sebenarnya. Komposisi populasi dan sampel disesuaikan berdasarkan jabatan struktural dan fungsional di BPKD, seperti kepala bidang, staf pelaksana, serta analis keuangan daerah (Ali et al., 2020; Choi & Park, 2023; Fernet et al., 2020).

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diukur dengan skala Likert. Data primer dikumpulkan langsung dari responden melalui kuesioner yang mengukur variabel kompetensi, motivasi, dan kinerja pegawai. Selain itu, data sekunder diperoleh dari dokumen resmi, buku referensi, artikel ilmiah, dan peraturan perundang-undangan yang relevan. Kombinasi data primer dan sekunder bertujuan untuk memberikan landasan yang kuat dalam analisis penelitian .

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner tertutup. Responden diminta untuk memberikan jawaban sesuai dengan pilihan yang disediakan pada skala Likert, dengan penilaian mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Kuesioner ini dirancang untuk mengukur indikator pada masing-masing variabel, seperti pengetahuan, kemampuan, dan minat untuk variabel kompetensi; serta energi, arah, dan ketekunan untuk variabel motivasi. Teknik ini memungkinkan pengumpulan data yang konsisten dan terukur.

Variabel penelitian terdiri dari variabel bebas (kompetensi dan motivasi) dan variabel terikat (kinerja pegawai). Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Motivasi didefinisikan sebagai dorongan yang memengaruhi energi, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Sementara itu, kinerja pegawai diukur melalui hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas. Indikator untuk setiap variabel telah dikembangkan menjadi butir-butir instrumen yang diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan.

$$Y=\alpha+\beta_1 \quad X_1 \quad +\beta_2 \quad X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

Y : Kinerja pegawai (variabel terikat)
α : Konstanta (intersep)
β_1 : Koefisien regresi untuk variabel kompetensi (X_1)
β_2 : Koefisien regresi untuk variabel motivasi (X_2)
X_1 : Kompetensi (variabel bebas pertama)
X_2 : Motivasi (variabel bebas kedua)
ε : Error term

Instrumen penelitian diuji validitasnya dengan metode korelasi Pearson Product Moment untuk memastikan setiap item kuesioner mampu mengukur indikator yang relevan. Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh item valid dengan nilai korelasi lebih besar dari r-tabel. Selain itu, uji reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha untuk memastikan konsistensi internal

dari kuesioner. Nilai Cronbach's Alpha yang di atas 0,7 menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan layak digunakan (Fazal et al., 2022; Oyelere et al., 2021; Papi et al., 2023).

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan program SPSS untuk menguji hubungan antarvariabel. Analisis meliputi uji normalitas untuk memastikan data berdistribusi normal, uji linearitas untuk memeriksa hubungan linear antarvariabel, serta uji hipotesis untuk mengidentifikasi pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis ini digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan memberikan rekomendasi berdasarkan hubungan kausal yang ditemukan. Dengan pendekatan analisis ini, penelitian dapat memberikan pemahaman yang jelas dan akurat mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di BPKD Kota Kotamobagu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Total Item Awal	Item Tidak Valid	Item Valid	Rata-rata t Hitung Tidak Valid	t Tabel
Kompetensi (X1)	30	1	29	0.282	0.361
Motivasi (X2)	30	4	26	0.295	0.361
Kinerja (Y)	30	2	28	0.29	0.361

Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2024

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa dari total 30 item yang diuji untuk masing-masing variabel, terdapat beberapa item yang tidak valid karena nilai rata-rata ttt-hitungnya lebih kecil dari ttt-tabel (0.361). Pada variabel kompetensi, 1 item dinyatakan tidak valid dengan rata-rata ttt-hitung sebesar 0.282, sehingga hanya 29 item yang digunakan. Variabel motivasi memiliki 4 item tidak valid dengan rata-rata ttt-hitung 0.295, menyisakan 26 item yang valid. Sementara itu, variabel kinerja memiliki 2 item tidak valid dengan rata-rata ttt-hitung 0.290, sehingga 28 item yang digunakan. Hasil ini menunjukkan bahwa analisis data selanjutnya akan menggunakan hanya item-item valid untuk memastikan kualitas pengukuran yang akurat dan relevan.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	No of Items
Kompetensi (X1)	0.952	30
Motivasi (X2)	0.932	30
Kinerja (Y)	0.953	30

Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2024

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha yang sangat tinggi, yaitu Kompetensi (X1) sebesar 0.952, Motivasi (X2) sebesar 0.932, dan Kinerja (Y) sebesar 0.953. Nilai-nilai ini berada di atas ambang batas 0.7, yang menunjukkan bahwa instrumen pengukuran untuk ketiga variabel konsisten, andal, dan dapat dipercaya dalam mengukur aspek-aspek yang diteliti. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk pengumpulan data.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Metode Uji	Nilai Uji	Hasil Uji	Keterangan
Normalitas	Kolmogorov-Smirnov	p = 0.200	Residual berdistribusi normal	Memenuhi
Multikolinearitas	Variance Inflation Factor (VIF)	VIF < 10	Tidak ada multikolinearitas	Memenuhi
Heteroskedastisitas	Glejser Test	p > 0.05	Tidak ada heteroskedastisitas	Memenuhi
Autokorelasi	Durbin-Watson	DW = 1.89	Tidak ada autokorelasi	Memenuhi

Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2024

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi seluruh syarat yang diperlukan. Uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai p=0.200 0.200, menunjukkan residual berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menggunakan VIF menunjukkan nilai VIF < 10, menandakan tidak adanya hubungan linear yang kuat antarvariabel independen. Uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser menunjukkan p>0.05, yang berarti tidak ada masalah heteroskedastisitas. Uji autokorelasi menggunakan Durbin-Watson menghasilkan nilai DW = 1.89, menunjukkan tidak adanya autokorelasi dalam data. Dengan terpenuhinya semua asumsi klasik, model regresi dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi (R) dan Simultan (F)

Keterangan	Nilai
R	0.744
R Square	0.554
Adjusted R Square	0.537
Std. Error of the Estimate	8.597
F-value	32.253
Sig. F	<0.001

Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2024

Hasil uji R dan F menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0.744 mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen (Kompetensi dan Motivasi) dengan variabel dependen (Kinerja). Nilai R Square sebesar 0.554 menunjukkan bahwa 55.4% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi dan motivasi, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Adjusted R Square sebesar 0.537 memperkuat hasil ini dengan mengakomodasi jumlah variabel dalam model. Nilai F sebesar 32.253 dengan signifikansi p<0.001 menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan dan layak digunakan untuk memprediksi pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Standard error sebesar 8.597 menunjukkan penyimpangan nilai prediksi terhadap nilai aktual yang relatif kecil.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t-value	Sig.
Konstanta	18.349	12.761		1.438	0.156
Kompetensi (X1)	0.428	0.132	0.448	3.247	0.002
Motivasi (X2)	0.439	0.174	0.349	2.526	0.015

Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2024

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) dan motivasi (X2) memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Kompetensi (X1) memiliki koefisien regresi yang menunjukkan hubungan positif, dengan nilai ttt-hitung sebesar 3.247 dan signifikansi 0.002, yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki peran penting dalam kinerja pegawai. Demikian pula, motivasi (X2) memiliki hubungan positif terhadap kinerja, dengan nilai ttt-hitung 2.526 dan signifikansi 0.015. Konstanta dalam model ini menunjukkan nilai dasar dari kinerja ketika variabel kompetensi dan motivasi tidak diperhitungkan. Secara keseluruhan, model regresi ini mengindikasikan adanya hubungan yang kuat antara kompetensi dan motivasi dengan kinerja pegawai.

Pengaruh secara simultan faktor kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai BPKD Kota Kotamobagu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai BPKD Kota Kotamobagu. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut saling melengkapi dalam membentuk kinerja yang optimal. Kompetensi memberikan dasar keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, sedangkan motivasi memberikan dorongan bagi pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya dengan semangat dan tekad yang tinggi. Kombinasi dari keduanya menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi (Kruyen & Van Genugten, 2020; Rantung et al., 2023).

Dalam konteks BPKD Kota Kotamobagu, pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai terlihat dari peran keduanya dalam menciptakan kualitas kerja yang lebih baik. Kompetensi yang mencakup pengetahuan dan keterampilan memungkinkan pegawai untuk bekerja secara efisien dan efektif. Sementara itu, motivasi yang tinggi membantu pegawai untuk tetap fokus dan berkomitmen terhadap tanggung jawab mereka, meskipun menghadapi tantangan dalam pekerjaan sehari-hari. Dengan adanya sinergi antara kompetensi dan motivasi, pegawai dapat menjalankan tugas dengan lebih terarah dan konsisten (Kitsios & Kamariotou, 2021; Lim et al., 2022).

Pengaruh simultan ini menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi di BPKD Kota Kotamobagu. Organisasi perlu memastikan bahwa program pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pendidikan terus dilaksanakan, sambil menciptakan strategi motivasi yang efektif untuk mempertahankan semangat kerja pegawai. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya secara menyeluruh (Fareed & Su, 2022; Scrimpshire et al., 2023)

Pengaruh secara parsial faktor kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai BPKD Kota Kotamobagu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Kompetensi, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional, memainkan peran penting dalam mendukung kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas mereka secara efektif. Pegawai dengan kompetensi yang memadai lebih mampu memahami tanggung jawab pekerjaan, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, dan memberikan kontribusi yang berarti terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kompetensi menjadi landasan utama yang memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan baik dalam berbagai situasi (Campion et al., 2020; Hernaus et al., 2024).

Selain itu, motivasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Motivasi menjadi faktor pendorong utama yang menjaga semangat kerja pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Ketika pegawai memiliki motivasi yang tinggi, mereka cenderung lebih bersemangat, fokus, dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Motivasi yang baik juga membantu pegawai mengatasi berbagai tantangan yang muncul dalam pekerjaan sehari-hari, sehingga mereka dapat tetap produktif dan mencapai hasil kerja yang optimal.

Secara keseluruhan, pengaruh parsial kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai menegaskan pentingnya pengelolaan kedua faktor ini secara seimbang. BPKD Kota Kotamobagu perlu memastikan bahwa program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi terus dilakukan, sambil memberikan perhatian pada strategi motivasi seperti penghargaan, pengakuan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Pendekatan ini akan membantu memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan yang diperlukan sekaligus semangat untuk bekerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu dan organisasi (Kamna & Ilkhanizadeh, 2022; Kim & Jung, 2022; Strugar Jelača et al., 2022).

Faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKD Kota Kotamobagu

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKD Kota Kotamobagu. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi tertinggi, yang mengindikasikan bahwa motivasi memiliki peran utama dalam menentukan kinerja pegawai. Motivasi kerja yang tinggi mampu menjadi pendorong pegawai untuk lebih produktif dan berkomitmen dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Motivasi ini tidak hanya berasal dari lingkungan kerja, tetapi juga dari dalam diri individu, yang menjadi motor penggerak utama untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Faktor-faktor yang mendukung dominasi motivasi dalam penelitian ini meliputi berbagai karakteristik responden. Sebagian besar pegawai berada pada usia produktif, yang cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi. Mayoritas pegawai juga berjenis kelamin laki-laki, yang dalam konteks tertentu sering kali dikaitkan dengan tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi. Selain itu, sebagian besar pegawai sudah menikah, memiliki tingkat pendidikan sarjana, dan berada pada golongan ruang yang memungkinkan mereka untuk mengembangkan karier melalui promosi jabatan. Kombinasi karakteristik ini menciptakan kondisi yang mendukung motivasi kerja sebagai faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka (Erdogan & Bauer, 2021; Lohela-Karlsson et al., 2022).

Motivasi kerja yang tinggi tidak hanya mendorong pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, tetapi juga meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Pegawai yang termotivasi melihat pekerjaan mereka tidak hanya sebagai sumber penghasilan, tetapi juga sebagai cara untuk mengembangkan diri dan berkontribusi kepada masyarakat. Oleh karena itu, penting bagi organisasi seperti BPKD Kota Kotamobagu untuk terus menciptakan

lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan yang sesuai, dan memfasilitasi pengembangan karier pegawai, sehingga motivasi kerja tetap terjaga dan berdampak positif pada kinerja organisasi(Junça-Silva & Menino, 2022; Kovačević et al., 2020; Lorincová et al., 2019)

KESIMPULAN

Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPKD Kota Kotamobagu. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan teknis dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan kerja menjadi faktor penting yang mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas pegawai.

Motivasi juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi yang baik, seperti semangat kerja, fokus pada tujuan, dan ketekunan, menjadi pendorong utama bagi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik. Dalam penelitian ini, motivasi kerja ditemukan sebagai faktor dominan yang memberikan pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai BPKD Kota Kotamobagu. Hal ini menunjukkan pentingnya organisasi dalam menciptakan strategi yang mampu menjaga dan meningkatkan motivasi pegawai.

Selain pengaruh parsial, kompetensi dan motivasi secara simultan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kontribusi sebesar 55.4%. Artinya, kedua faktor ini secara bersama-sama menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Namun, 45.6% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain di luar kompetensi dan motivasi, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, atau kebijakan internal.

Berdasarkan kesimpulan ini, disarankan agar BPKD Kota Kotamobagu meningkatkan kompetensi pegawai melalui program pelatihan teknis, in-house training, dan workshop untuk mendukung pemahaman teknis yang lebih baik. Selain itu, kursus penguasaan teknologi informasi juga penting untuk mendorong inovasi dan kreativitas pegawai. Peningkatan kompetensi ini diharapkan dapat memperkuat kemampuan pegawai dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Untuk meningkatkan motivasi, disarankan agar organisasi secara rutin mengadakan kegiatan gathering bersama keluarga untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis. Implementasi reward and punishment juga perlu diterapkan secara optimal untuk menjaga semangat kerja dan disiplin pegawai. Penambahan insentif berbasis kinerja dapat menjadi solusi untuk mendorong ketekunan dan komitmen pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan lebih baik. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan kinerja pegawai BPKD Kota Kotamobagu dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

Ali, H., Ahsan Naseer Abbasi, & Usman Ghani Chishty. (2020). Performance Management and Employee Productivity - A Study on the Banking Sector of Pakistan. *Reviews of Management Sciences*, *2*(1), 1–16. https://doi.org/10.53909/rms.02.01.021

Amouzou, A., Bryce, J., & Walker, N. (2022). Strengthening effectiveness evaluations to improve programs for women, children and adolescents. *Global Health Action*, *15*(sup1).

https://doi.org/10.1080/16549716.2021.2006423

Aranda, L. E., Arif, Z., Innocenti, C., Wahid, S. S., Frehywot, S., & Munar, W. (2023). Characterizing the implementation of performance management interventions in a primary health care system: a case study of the Salud Mesoamerica Initiative in El Salvador. *Health Policy and Planning*, *38*(5), 579–592. https://doi.org/10.1093/heapol/czad020

Bahasoan, A. N., Anwar, A. I., Lekas, M. N. J., & Asryad, R. (2024). Otonomi Daerah dan Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia: Literature Review. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, *8*(1), 43. https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1119

Barbieri, M., Micacchi, L., Vidè, F., & Valotti, G. (2023). The Performance of Performance Appraisal Systems: A Theoretical Framework for Public Organizations. *Review of Public Personnel Administration*, *43*(1), 104–129. https://doi.org/10.1177/0734371X211043560

Blom, R. (2020). Mixed Feelings? Comparing the Effects of Perceived Red Tape and Job Goal Clarity on HRM Satisfaction and Organizational Commitment Across Central Government, Government Agencies, and Businesses. *Public Personnel Management*, *49*(3), 421–443. https://doi.org/10.1177/0091026019878204

Campion, M. C., Schepker, D. J., Campion, M. A., & Sanchez, J. I. (2020). Competency modeling: A theoretical and empirical examination of the strategy dissemination process. *Human Resource Management*, *59*(3), 291–306. https://doi.org/10.1002/hrm.21994

Choi, S., & Park, S. (2023). Exploring performance paradox in public organizations: Analyzing the predictors of distortive behaviors in performance measurement. *International Review of Administrative Sciences*, *89*(2), 501–518. https://doi.org/10.1177/00208523211054876

Dilapanga, A., Mantiri, J., & Mongi, C. (2019). Evaluation of the Management of Population Administration Information System at the Department of Population and Civil Registration of Tomohon City. *Proceedings of the International Conference on Social Science 2019 (ICSS 2019)*, *383*(Icss), 728–730. https://doi.org/10.2991/icss-19.2019.105

Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2021). Overqualification at Work: A Review and Synthesis of the Literature. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *8*(1), 259–283. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-055831

Fareed, M. Z., & Su, Q. (2022). Transformational Leadership and Project Success: A Mediating Role of Public Service Motivation. *Administration & Society*, *54*(4), 690–713. https://doi.org/10.1177/00953997211040466

Fazal, S. A., Al Mamun, A., Alshebami, A. S., Muniady, R., Ali, M. H., Al Shami, S. S. A., Al Marri, S. H., Seraj, A. H. A., Thomran, M., & Algobaei, F. (2022). Entrepreneurial Motivation, Competency and Micro-Enterprise Sustainability Performance: Evidence from an Emerging Economy. *Sustainability*, *14*(19), 12615. https://doi.org/10.3390/su141912615

Fernet, C., Litalien, D., Morin, A. J. S., Austin, S., Gagné, M., Lavoie-Tremblay, M., & Forest, J. (2020). On the temporal stability of self-determined work motivation profiles: a latent transition analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *29*(1), 49–63. https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1688301

Hernaus, T., Juras, A., & Matic, I. (2024). Cross-echelon managerial design competencies: Relational coordination in organizational learning and growth performance. *BRQ Business Research Quarterly*, *27*(2), 164–181. https://doi.org/10.1177/23409444211022749

Junça-Silva, A., & Menino, C. (2022). How Job Characteristics Influence Healthcare Workers' Happiness: A Serial Mediation Path Based on Autonomous Motivation and Adaptive Performance. *Sustainability*, *14*(21), 14251. https://doi.org/10.3390/su142114251

Kamna, D. F., & Ilkhanizadeh, S. (2022). Can high-performance work practices influence

employee career competencies? There is a need for better employee outcomes in the banking industry. *PLOS ONE*, *17*(3), e0264764. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0264764

Kim, J., & Jung, H.-S. (2022). The Effect of Employee Competency and Organizational Culture on Employees' Perceived Stress for Better Workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(8), 4428. https://doi.org/10.3390/ijerph19084428

Kitsios, F., & Kamariotou, M. (2021). Job satisfaction behind motivation: An empirical study in public health workers. *Heliyon*, *7*(4), e06857. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06857

Kovačević, M., Blagojević, S., & Kuzmanović, B. (2020). Sustainability of the Motivation Policy Model for Employees in State Administration. *Sustainability*, *12*(19), 7974. https://doi.org/10.3390/su12197974

Kruyen, P. M., & Van Genugten, M. (2020). Opening up the black box of civil servants' competencies. *Public Management Review*, *22*(1), 118–140. https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1638442

Lim, J. Y., Moon, K.-K., & Christensen, R. K. (2022). Does psychological empowerment condition the impact of public service motivation on perceived organizational performance? Evidence from the US federal government. *International Review of Administrative Sciences*, *88*(3), 682–701. https://doi.org/10.1177/00208523211008958

Lohela-Karlsson, M., Jensen, I., & Björklund, C. (2022). Do Attitudes towards Work or Work Motivation Affect Productivity Loss among Academic Employees? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(2), 934. https://doi.org/10.3390/ijerph19020934

Lorincová, S., Štarchoň, P., Weberová, 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

Mavrogordato, M., Youngs, P., Donaldson, M. L., Kang, H., & Dougherty, S. M. (2023). Motivating Leadership Change and Improvement: How Principal Evaluation Addresses Intrinsic and Extrinsic Sources of Motivation. *Educational Administration Quarterly*, *59*(5), 965–1001. https://doi.org/10.1177/0013161X231188706

Mokat, J. E. H. (2020). The Role of Leadership in Academic Services. *Proceedings of the 3rd International Conference on Social Sciences (ICSS 2020)*, *473*(Icss), 101–105. https://doi.org/10.2991/assehr.k.201014.023

Nopriyanto Bahasoan, A., Yashari Soumena, F., & Arsyad, R. (2023). Migration Letters Identifying Increasing Poverty in Indonesia: Does the Human Development Index and Unemployment Affect Poverty in Indonesia? *Migration Letters*, *20*(8), 585–605. https://doi.org/https://doi.org/10.59670/ml.v20i8.5430

Oyelere, S. S., Olaleye, S. A., Balogun, O. S., & Tomczyk, Ł. (2021). Do teamwork experience and self-regulated learning determine the performance of students in an online educational technology course? *Education and Information Technologies*, *26*(5), 5311–5335. https://doi.org/10.1007/s10639-021-10535-x

Paletta, A., Basyte Ferrari, E., & Alimehmeti, G. (2020). How Principals Use a New Accountability System to Promote Change in Teacher Practices: Evidence From Italy. *Educational Administration Quarterly*, *56*(1), 123–173. https://doi.org/10.1177/0013161X19840398

Papi, M., Eom, M., Zhang, Y., Zhou, Y., & Whiteside, Z. (2023). Motivational dispositions predict qualitative differences in oral task performance. *Studies in Second Language*

Acquisition, *45*(5), 1261–1286. https://doi.org/10.1017/S0272263123000220

Podolchak, N., & Khim, M. (2020). INTERNATIONAL INTEGRAL INDICATORS FOR EVALUATION OF THE EFFICIENCY OF CIVIL SERVANTS IN EU COUNTRIES. *Journal of Lviv Polytechnic National University. Series of Economics and Management Issues*, *4*(2), 59–70. https://doi.org/10.23939/semi2020.02.059

Rantung, M., Kaseger, M., & Manado, U. N. (2023). Dimensi Tangible Dalam Pelayanan Di Puskesmas papakelan kecamatan tondano timur. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa (JIPSK)*, *VIII*(01), 83–94. https://doi.org/https://doi.org/10.33701/jipsk.v8i1.3347

Reizer, A., Brender-Ilan, Y., & Sheaffer, Z. (2019). Employee motivation, emotions, and performance: a longitudinal diary study. *Journal of Managerial Psychology*, *34*(6), 415–428. https://doi.org/10.1108/JMP-07-2018-0299

Roura, M., Capa, E., Appelt, B., Lecompte, M., Fernandez, M., Schmets, G., & Porignon, D. (2023). Enhancing global health accountability through results-oriented monitoring: EC/WHO collaboration. *European Journal of Public Health*, *33*(Supplement_2). https://doi.org/10.1093/eurpub/ckad160.1685

Schnell, S., & Gerard, C. (2023). From Bureaucrats to Entrepreneurs to Networkers, Advocates, and Empaths: Reappraising Human Resources Management Ideals and Practices in Public Administration. *Review of Public Personnel Administration*, *43*(4), 652–676. https://doi.org/10.1177/0734371X221117283

Scrimpshire, A. J., Edwards, B. D., Crosby, D., & Anderson, S. J. (2023). Investigating the effects of high-involvement climate and public service motivation on engagement, performance, and meaningfulness in the public sector. *Journal of Managerial Psychology*, *38*(1), 1–20. https://doi.org/10.1108/JMP-03-2021-0158

Strugar Jelača, M., Bjekić, R., Berber, N., Aleksić, M., Slavić, A., & Marić, S. (2022). Impact of Managers' Emotional Competencies on Organizational Performance. *Sustainability*, *14*(14), 8800. https://doi.org/10.3390/su14148800

van Berkel, R., Penning de Vries, J., & Knies, E. (2022). Managing Street-Level Bureaucrats' Performance by Promoting Professional Behavior Through HRM. *Public Personnel Management*, *51*(2), 189–212. https://doi.org/10.1177/00910260211046554

Zarychta, A., Grillos, T., & Andersson, K. P. (2022). Accountability and effort among street-level bureaucrats: Evidence from a lab-in-the-field experiment. *International Public Management Journal*, *25*(6), 916–938. https://doi.org/10.1080/10967494.2021.1951408